



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

 Nouvel Accord

 Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation Carswell, a Division of Thompson Reuters Canada Ltd.	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale) Carswell, a Thompson Reuters business	Numéro d'entreprise d'approvisionnement [REDACTED]
Veillez indiquer votre code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 511190	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps/temps partiel/temporaire) Pour trouver le code SCIAN de votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2002/naics-scian021-fra.htm

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

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (rue, immeuble, etc.) One Corporate Plaza	Ville Toronto	Province ON	Code postal M1T 3V4
	Numéro de téléphone 416-609-8000	Numéro de télécopieur 416-298-5004	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	
Nom (en lettres moulées) Jayne Jackson	Titre Gestionnaire des R.H & Communications de l'entreprise
Numéro de téléphone 416-298-5007	Adresse du courriel jayne.jackson@thomsonreuters.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) Bar Conway	Titre VP, Ressources Humaines
Numéro de téléphone 416-298-5108	Adresse du courriel barbara.conway@thomsonreuters.com
Signature [REDACTED]	Date 2014-02-21

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



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.

**DEMANDE DE PROROGATION DE DÉLAI POUR SOUMETTRE
L'INFORMATION SUR L'ÉVALUATION DE CONFORMITÉ
Programme de contrats fédéraux**

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

Je soussigné, au nom de **Thomson Reuters Canada Ltd.** (ci-après nommée « l'entreprise ») et le Numéro de l'accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi **061048**, atteste que :

1. Je suis autorisé à signer ce document au nom de l'entreprise. J'atteste, par ma signature, que l'entreprise est liée par les déclarations figurant au présent document ainsi qu'aux possibles conséquences d'être retrouvé en situation de non-conformité avec le Programme de contrats fédéraux.
2. J'atteste que l'entreprise ne peut soumettre la documentation requise pour l'évaluation de conformité dans le délai requis par le Programme de contrats fédéraux.
3. Je demande que cette échéance soit reportée au 2 mars 2018 pour la raison suivante :

Les membres de l'équipe qui travaillent à l'évaluation seront en vacances en décembre, ce qui ne nous donnera pas assez de temps pour fournir l'analyse et l'évaluation demandées avant la date limite du 2 février 2018.

4. En tant que cadre supérieur de l'entreprise, je déclare que toutes ces déclarations sont exactes autant que je sache, et je demande une prolongation.

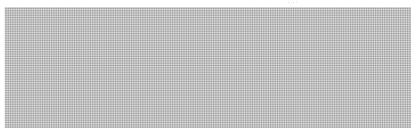
Nom : **Jayne Jackson** Titre : **directrice des ressources humaines**

Courriel : **jayne.jackson@thomsonreuters.com**

N° de téléphone : **416-298-5007**

Adresse d'affaires : **One Corporate Plaza, 2075, chemin Kennedy, Toronto (Ontario) M1T 3V4**

Signature



De: Yakibonge, Maurice [NC]
Envoyé: 15 décembre, 2017 5:45 PM
A: 'jayne.jackson@thomsonreuters.com'
Cc: Normandin, Ward W [NC]; 'terri.labelle@thomsonreuters.com'
Objet : Prolongation pour transmettre les renseignements sur l'évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux
Attachments: Applicationforextension_ESDC_Dec2017_ThomsonReuters.pdf

Bonjour,

Vous avez demandé une prolongation pour transmettre au-delà de la date limite initiale fixée par le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada les renseignements de votre organisation aux fins de l'évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux.

Comme demandé, nous vous accordons par la présente une prolongation **jusqu'au 2 mars 2018**.

Si vous avez des questions concernant votre évaluation de conformité, n'hésitez pas à communiquer avec nous à l'adresse ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca.

Maurice Yakibonge

Acting Manager, Program Operations, Workplace Equity, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca / Tel: 819-654-6099



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

De : terri.labelle@thomsonreuters.com [<mailto:terri.labelle@thomsonreuters.com>]
Envoyé: 2017-12-14 10:59 AM
A : Normandin, Ward W [NC]
Cc: jayne.jackson@thomsonreuters.com
Objet : RE: Accord 061048 du gouvernement du Canada - Avis d'évaluation subséquente de la conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Bonjour,

Vous trouverez ci-joint le document de demande de prolongation rempli et signé.

Merci et faites-moi savoir si vous avez besoin d'autre chose.

Cordialement,

Terri

Terri Labelle
Conseiller en ressources humaines
Droit, fiscalité et comptabilité, Canada

Thomson Reuters

Phone: (416) 649-9923

Email: terri.labelle@thomsonreuters.com

De : ward.normandin@labour-travail.gc.ca [mailto:ward.normandin@labour-travail.gc.ca]
Envoyé: 11 décembre-17 11:26 AM
A : Labelle, Terri (TR People)
Objet : RE: Accord 061048 du gouvernement du Canada - Avis d'évaluation subséquente de la conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Bonjour,

Merci de votre courriel. En raison du voyage, il serait acceptable que Jayne Jackson signe le formulaire de prolongation.

Nos meilleurs vœux de succès,
Ward

Ward Normandin

Agent de programmes, Programme du travail
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada
ward.normandin@labour-travail.gc.ca / Tél. : 819-654-4334

Program Officer, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
ward.normandin@labour-travail.gc.ca / Tel. : 819-654-4334



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

De : terri.labelle@thomsonreuters.com [mailto:terri.labelle@thomsonreuters.com]
Envoyé: 2017-12-11 10:56 AM
A : Normandin, Ward W [NC]
Objet : RE: Accord 061048 du gouvernement du Canada - Avis d'évaluation subséquente de la conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Bonjour,
J'espère que vous avez passé une bonne fin de semaine.

Pour le formulaire de prolongation, est-il acceptable que Jayne Jackson le signe ou est-ce que Barb Conway doit le signer? Barb est absente pour affaires et ne sera pas disponible pour le signer avant vendredi.

Merci!
Cordialement,
Terri

Terri Labelle
Conseiller en ressources humaines
Droit, fiscalité et comptabilité, Canada

Thomson Reuters

Phone: (416) 649-9923
Email: terri.labelle@thomsonreuters.com

De : ward.normandin@labour-travail.gc.ca [<mailto:ward.normandin@labour-travail.gc.ca>]
Envoyé : 6 décembre-17 2:18 PM
A : Labelle, Terri (TR People)
Cc: Jackson, Jayne E. (TR People)
Objet : RE: Accord 061048 du gouvernement du Canada - Avis d'évaluation subséquente de la conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Bonjour,

Merci de votre courriel. La période à l'égard de laquelle nous vous demandons de faire rapport va de la date de votre précédente analyse de l'effectif (2016-06-30) jusqu'à une certaine date en janvier ou février 2018. Nous vous recommandons de produire les fichiers `employee.txt` et `promo.txt` pour mettre à jour les données sur vos employés. Ces fichiers contiendront le nom de tous les employés (permanents à temps plein et permanents à temps partiel) qui ont travaillé à un moment ou un autre depuis l'évaluation précédente. De plus, le fichier `promo` indiquera toutes les promotions des employés depuis l'évaluation précédente. J'ai joint quelques documents utiles pour vous aider dans ce processus.

Enfin, je pense que la fin de février est une date de prolongation raisonnable. Toutefois, un formulaire de demande de prolongation doit être rempli pour que nous approuvions une prolongation. Par conséquent, j'en ai joint un au présent courriel à votre intention.

Si vous avez des questions tout au long du processus d'évaluation, n'hésitez pas à communiquer avec moi.

Cordialement,
Ward

Ward Normandin

Agent de programmes, Programme du travail
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada
ward.normandin@labour-travail.gc.ca / Tél. : 819-654-4334

Program Officer, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
ward.normandin@labour-travail.gc.ca / Tel. : 819-654-4334



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

De : terri.labelle@thomsonreuters.com [<mailto:terri.labelle@thomsonreuters.com>]
Envoyé : 2017-12-06 1:58 PM
A : Normandin, Ward W [NC]
Cc: jayne.jackson@thomsonreuters.com
Objet : FW: Accord 061048 du gouvernement du Canada - Avis d'évaluation subséquente de la conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Bonjour,

Je travaille avec Barb Conway et Jayne Jackson ici, chez Thomson Reuters. Jayne et moi travaillerons à l'évaluation de conformité.

J'ai quelques questions et une demande concernant cette évaluation :

- 1) Pouvez-vous préciser la période à l'égard de laquelle vous aimeriez que nous transmettions des renseignements dans le cadre de cette évaluation? La dernière évaluation portait sur six mois (jusqu'au 30 juin). Y a-t-il une période que vous préféreriez? De plus, où pouvons-nous trouver les efforts raisonnables pour le formulaire d'évaluation de conformité subséquente?
- 2) Nous approchons de la période des Fêtes de décembre et bon nombre des membres de notre équipe seront en vacances. De plus, en raison de l'augmentation des mesures de dotation au cours de la dernière année, nous travaillons toujours à la mise à jour du SGIEMT. Nous nous demandons donc si nous pouvions demander une prolongation jusqu'à la fin de février.

Merci de votre aide!

Cordialement,
Terri

Terri Labelle
Conseiller en ressources humaines
Droit, fiscalité et comptabilité, Canada

Thomson Reuters

One Corporate Plaza
2075 Kennedy Road
Toronto, ON M1T 3V4
Phone: (416) 649-9923

Email: terri.labelle@thomsonreuters.com
www.thomsonreuters.ca



Begin forwarded message:

De : <ward.normandin@labour-travail.gc.ca>

Envoyé : **4 décembre** 2017 at 2:55:22 PM EST

A : <barbara.conway@thomsonreuters.com>

Cc: <jayne.jackson@thomsonreuters.com>

Objet : **Accord 061048 du gouvernement du Canada - Avis d'évaluation subséquente de la conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux**

Cette information est également disponible en français sur demande.

Madame Conway,

Comme suite de votre première évaluation de conformité, qui a pris fin le 24 octobre 2016, Carswell, une division de Thomson Canada Ltd., fait maintenant l'objet d'une évaluation de conformité subséquente dans le cadre du Programme de contrats fédéraux (PCF). Le but de cette évaluation subséquente est d'évaluer les progrès ou les efforts de votre organisation pour atteindre la pleine représentation des quatre groupes désignés – les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles – au sein de votre effectif.

Pour cette évaluation subséquente, Carswell, une division de Thomson Canada Ltd., doit transmettre les renseignements suivants au Programme du travail d'ici le 2018-02-04 :

- ? une analyse à jour de l'effectif, y compris le rapport sommaire et le rapport détaillé;
- ? les formulaires 1 à 6 portant sur les données sur votre effectif à l'échelle nationale;
- ? les objectifs révisés pour tout écart restant de représentation (un fichier Excel rempli de l'Outil d'établissement des objectifs à court terme);
- ? un tableau des réalisations rempli en format Excel qui comprend les nouveaux objectifs à court et à long terme;
- ? un formulaire Efforts raisonnables pour l'évaluation de conformité subséquente signé par un cadre supérieur de votre organisation.

Outils et ressources

Afin d'aider votre organisation à respecter ses obligations, nous vous encourageons à continuer d'utiliser le Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT). Grâce à cette application, vous pouvez :

- ? stocker et tenir à jour les données sur l'équité en matière d'emploi de votre organisation;
- ? créer des fichiers de sauvegarde de vos données;
- ? produire et envoyer vos formulaires 1 à 6 et votre analyse de l'effectif à l'aide des plus récentes données disponibles du recensement (vous pouvez également accorder aux agents du Programme du travail l'accès à cette information dans le SGIEMT);
- ? accéder à divers outils et ressources sur la page d'aide, y compris le *Guide de référence rapide pour les entrepreneurs : Comment remplir une demande d'évaluation de la conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux* et le tableau des réalisations.

Si vous avez des questions, veuillez communiquer avec votre agent de programme, Ward Normandin, à ward.normandin@labour-travail.gc.ca.

Cordialement,

Ward Normandin

Agent de programmes, Programme du travail
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada
ward.normandin@labour-travail.gc.ca / Tél. : 819-654-4334

Program Officer, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
ward.normandin@labour-travail.gc.ca / Tel. : 819-654-4334





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

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

ZONES GÉOGRAPHIQUES

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

Province	Permanent à temps plein	Temps partiel permane nt	Temporaire	Nombre total d'employés	Régions métropolitaines de recensement			
					Permanent Temps partiel des employés	Permanent	Temporaire	Total Nombre Temps plein
			14	990		Calgary	140014	
Ontario	966	10	16	196		Edmonton	1001	
Québec	177	3	0	19		Montréal	174316193	
Nouveau-Brunswick	19	0	0	2		Toronto	9591012981	
Manitoba	2	0	0	14		Vancouver	110011	
Colombie britannique	14	0	0	15		Winnipeg	2002	
Alberta	15	0		1236		Moncton	190019	
Nombre total d'employés au Canada						Québec	1001	
						Ottawa -2002	Gatineau	
						Kitchener - Cambridge -1023	Waterloo	
						Londres	2002	
						Thunder Bay	2002	
						C.-B. moins CMA	3003	
						Que. moins CMA	2002	
						Total des employés au Canada	1236	



Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n° 061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Cadres supérieurs Top Range : 100 000 \$ et plus Bottom Range : Moins de 50000	4	1	1										
	3												
	2												
	1	13	6	7							3	1	2
	Total	14	7	7							3	1	2
Cadres moyens et autres dirigeants Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 45 000 \$ - 49999	4	2		2									
	3	10	5	5									
	2	3	3								1	1	
	1	152	79	73				2	2		31	15	16
	Total	167	87	80				2	2		32	16	16
Professionnels Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 25 000 \$ - 29999	4	1	1										
	3	10	5	5							2	1	1
	2	39	14	25							14	5	9
	1	522	233	289	2		2	7	4	3	152	80	72
	Total	572	253	319	2		2	7	4	3	168	86	82
Semi-professionnels et techniciens Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 30 000 \$ - 34999	4	3	3										
	3	1	1										
	2												
	1	36	22	14							12	8	4
	Total	40	26	14							12	8	4



Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n° 061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Contrôleurs Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 35 000 \$ - 39 999	4	2		2									
	3												
	2												
	1	33	7	26				1	1		9	2	7
	Total		35	7	28				1	1		9	2
Les superviseurs : Artisanat et métiers Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 60 000 \$ - 64 999	4	1	1										
	3												
	2												
	1	1	1										
	Total		2	2									
Personnel administratif et de bureau principal Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 40 000 \$ - 44 999	4	1		1							1		1
	3												
	2												
	1	14	2	12				1	1		2		2
	Total		15	2	13				1	1		3	
Personnel qualifié de la vente et des services Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 40 000 \$ - 44 999	4	6	4	2				1	1		3	2	1
	3	1	1								1	1	
	2												
	1	4	1	3							1	1	
	Total		11	6	5				1	1		5	4

GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Personnel de bureau Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 15 000 \$ - 19 999	4	3	1	2	1	1							
	3	3	1	2							1		1
	2	2	1	1									
	1	114	29	85	1		1				31	6	25
	Total	122	32	90	2	1	1				32	6	26
Personnel intermédiaire des ventes et des services Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 25 000 \$ - 29 999	4	7		7									
	3	7	2	5									
	2	1		1							1		1
	1	185	71	114				1	1		46	18	28
	Total	200	73	127				1	1		47	18	29
Travailleurs manuels semi-qualifiés Haut de gamme : 65 000 \$ - 69 999 \$ Bas de gamme : 65 000 \$ - 69 999	4												
	3												
	2												
	1	1	1					1	1				
	Total	1	1					1	1				
Autres personnels de vente et de service Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 25 000 \$ - 29 999	4	1		1									
	3												
	2												
	1	13	6	7				1		1	4	2	2
	Total	14	6	8				1		1	4	2	2



Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n° 061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Nombre total d'employés		1193	502	691	4	1	3	15	11	4	315	143	172

GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Cadres moyens et autres dirigeants Haut de gamme : 60 000 \$ - 64 999 \$ Bas de gamme : 60 000 \$ - 64 999 \$	4												
	3												
	2												
	1	1		1									
	Total	1		1									
Professionnels Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 20 000 \$ - 24 999 \$	4	2		2									
	3												
	2												
	1	7	1	6									
	Total	9	1	8									
Semi-professionnels et techniciens Haut de gamme : 20 000 \$ - 24 999 \$ Bas de gamme : 20 000 \$ - 24 999 \$	4												
	3												
	2												
	1	1		1									
	Total	1		1									
Personnel de bureau Haut de gamme : 20 000 \$ - 24 999 \$ Bas de gamme : 20 000 \$ - 24 999 \$	4												
	3												
	2												
	1	1		1									
	Total	1		1									

GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Personnel intermédiaire des ventes et des services Haut de gamme : 40 000 \$ - 44 999 \$ Bas de gamme : 40 000 \$ - 44 999	4												
	3												
	2												
	1	1		1									
	Total		1		1								
Nombre total d'employés		13	1	12									

061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

GROUPES PROFESSIONNELS

Temporaire / National

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Cadres moyens et autres dirigeants Haut de gamme : 90 000 \$ - 94 999 \$ Bas de gamme : 90 000 \$ - 94 999	4												
	3												
	2												
	1	1		1									
	Total		1		1								
Professionnels Haut de gamme : 60 000 \$ - 64 999 \$ Bas de gamme : 25 000 \$ - 29 999	4	4	3	1							3	2	1
	3	4	2	2							2	1	1
	2												
	1	2	1	1									
	Total		10	6	4							5	3
Semi-professionnels et techniciens Haut de gamme : 35 000 \$ - 39 999 \$ Bas de gamme : 35 000 \$ - 39 999	4												
	3												
	2												
	1	1	1										
	Total		1	1									
Personnel intermédiaire des ventes et des services Haut de gamme : 50 000 \$ - 54 999 \$ Bas de gamme : 25 000 \$ - 29 999	4	2		2							2		2
	3												
	2	2		2							1		1
	1	14	4	10							8	2	6
	Total		18	4	14							11	2


**Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n°
061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :**

 Formulaire
e 2 C

GROUPES PROFESSIONNELS

Temporaire / National

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Nombre total d'employés		30	11	19							16	5	11

Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n° 061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

Formulaire 2 A

GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Ontario

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Cadres supérieurs Top Range : 100 000 \$ et plus Bottom Range : Moins de 5 000	4	1	1										
	3												
	2												
	1	11	4	7							3	1	2
	Total	12	5	7							3	1	2
Cadres moyens et autres dirigeants Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 45 000 \$ - 49 999	4	1		1									
	3	8	4	4									
	2	2	2										
	1	132	70	62				1	1		29	14	15
	Total	143	76	67				1	1		29	14	15
Professionnels Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 25 000 \$ - 29 999	4	2	1	1									
	3	20	10	10							6	3	3
	2	22	5	17							10	3	7
	1	433	203	230	2		2	7	4	3	142	77	65
	Total	477	219	258	2		2	7	4	3	158	83	75
Semi-professionnels et techniciens Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 35 000 \$ - 39 999	4	3	3										
	3												
	2												
	1	21	12	9							7	4	3
	Total	24	15	9							7	4	3



Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n° 061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Ontario

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Contrôleurs Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 35 000 \$ - 39 999	4	1		1									
	3												
	2												
	1	28	5	23				1	1		9	2	7
	Total		29	5	24				1	1		9	2
Les superviseurs : Artisanat et métiers Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 60 000 \$ - 64 999	4	1	1										
	3												
	2												
	1	1	1										
	Total		2	2									
Personnel administratif et de bureau principal Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 40 000 \$ - 44 999	4	1		1							1		1
	3												
	2												
	1	14	2	12				1	1		2		2
	Total		15	2	13				1	1		3	
Personnel qualifié de la vente et des services Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 40 000 \$ - 44 999	4	6	4	2				1	1		3	2	1
	3	1	1								1	1	
	2												
	1	3	1	2							1	1	
	Total		10	6	4				1	1		5	4

GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Ontario

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Personnel de bureau Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 15 000 \$ - 19 999	4	3	1	2	1	1							
	3	3	1	2							1		1
	2												
	1	91	26	65	1		1				30	6	24
	Total		97	28	69	2	1	1				31	6
Personnel intermédiaire des ventes et des services Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 25 000 \$ - 29 999	4	7		7									
	3	2		2									
	2												
	1	140	48	92				1	1		33	10	23
	Total		149	48	101				1	1		33	10
Travailleurs manuels semi-qualifiés Haut de gamme : 65 000 \$ - 69 999 \$ Bas de gamme : 65 000 \$ - 69 999	4												
	3												
	2												
	1	1	1					1	1				
	Total		1	1					1	1			
Autres personnels de vente et de service Haut de gamme : 45 000 \$ - 49 999 \$ Bas de gamme : 25 000 \$ - 29 999	4	3	1	2							1		1
	3												
	2	2	1	1							1	1	
	1	2	1	1							1	1	
	Total		7	3	4							3	2


**Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n°
061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :**

 Formulaire
e 2 A

GROUPES PROFESSIONNELS
Temps plein / Ontario
Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Nombre total d'employés		966	410	556	4	1	3	13	10	3	281	126	155



Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n° 061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / Ontario

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Cadres moyens et autres dirigeants Haut de gamme : 60 000 \$ - 64 999 \$ Bas de gamme : 60 000 \$ - 64 999 \$	4												
	3												
	2												
	1	1		1									
	Total	1		1									
Professionnels Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 20 000 \$ - 24 999 \$	4	1		1									
	3												
	2												
	1	6	1	5									
	Total	7	1	6									
Personnel de bureau Haut de gamme : 20 000 \$ - 24 999 \$ Bas de gamme : 20 000 \$ - 24 999 \$	4												
	3												
	2												
	1	1		1									
	Total	1		1									
Personnel intermédiaire des ventes et des services Haut de gamme : 40 000 \$ - 44 999 \$ Bas de gamme : 40 000 \$ - 44 999 \$	4												
	3												
	2												
	1	1		1									
	Total	1		1									



Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n° 061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / Ontario

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Nombre total d'employés		10	1	9									

GROUPES PROFESSIONNELS

Temporaire / Ontario

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Cadres moyens et autres dirigeants Haut de gamme : 90 000 \$ - 94 999 \$ Bas de gamme : 90 000 \$ - 94 999	4												
	3												
	2												
	1	1		1									
	Total	1		1									
Professionnels Haut de gamme : 60 000 \$ - 64 999 \$ Bas de gamme : 25 000 \$ - 29 999	4	4	3	1							3	2	1
	3	3	2	1							2	1	1
	2												
	1	2	1	1									
	Total	9	6	3							5	3	2
Semi-professionnels et techniciens Haut de gamme : 35 000 \$ - 39 999 \$ Bas de gamme : 35 000 \$ - 39 999	4												
	3												
	2												
	1	1	1										
	Total	1	1										
Personnel intermédiaire des ventes et des services Haut de gamme : 45 000 \$ - 49 999 \$ Bas de gamme : 35 000 \$ - 39 999	4	1		1							1		1
	3												
	2												
	1	2		2							1		1
	Total	3		3							2		2



Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n° 061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

GROUPES PROFESSIONNELS

Temporaire / Ontario

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Nombre total d'employés		14	7	7							7	3	4

GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Québec

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Cadres supérieurs Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 100 000 \$ et plus	4												
	3												
	2												
	1	1	1										
	Total	1	1										
Cadres moyens et autres dirigeants Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 60 000 \$ - 99 999	4	2	1	1									
	3	1		1									
	2	1	1								1	1	
	1	16	5	11							1		1
	Total	20	7	13							2	1	1
Professionnels Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 25 000 \$ - 99 999	4	2	1	1									
	3	5	1	4							1		1
	2	1	1										
	1	61	16	45							8	2	6
	Total	69	19	50							9	2	7
Semi-professionnels et techniciens Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 30 000 \$ - 99 999	4	1	1										
	3												
	2												
	1	10	5	5							4	3	1
	Total	11	6	5							4	3	1

061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Québec

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Contrôleurs Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 40 000 \$ - 44 999	4	1		1									
	3												
	2												
	1	5	2	3									
	Total	6	2	4									
Personnel qualifié de la vente et des services Haut de gamme : 50 000 \$ - 54 999 \$ Bas de gamme : 50 000 \$ - 54 999	4												
	3												
	2												
	1	1		1									
	Total	1		1									
Personnel de bureau Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 25 000 \$ - 29 999	4	2	1	1									
	3												
	2												
	1	20	1	19							1		1
	Total	22	2	20							1		1
Personnel intermédiaire des ventes et des services Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 25 000 \$ - 29 999	4	4	2	2									
	3	1		1							1		1
	2												
	1	37	17	20							12	7	5
	Total	42	19	23							13	7	6



Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n° 061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Québec

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Autres personnels de vente et de service Haut de gamme : 40 000 \$ - 44 999 \$ Bas de gamme : 30 000 \$ - 34 999	4	2	2										
	3												
	2												
	1	3		3				1		1	1		1
	Total		5	2	3			1		1	1		1
Nombre total d'employés		177	58	119			1		1	30	13	17	

GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / Québec

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Professionnels Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 30 000 \$ - 34 999	4	1		1									
	3												
	2												
	1	1		1									
	Total		2		2								
Semi-professionnels et techniciens Haut de gamme : 20 000 \$ - 24 999 \$ Bas de gamme : 20 000 \$ - 24 999	4												
	3												
	2												
	1	1		1									
	Total		1		1								
Nombre total d'employés		3		3									

GROUPES PROFESSIONNELS

Temporaire / Québec

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Professionnels Haut de gamme : 45 000 \$ - 49 999 \$ Bas de gamme : 45 000 \$ - 49 999	4												
	3												
	2												
	1	1		1									
	Total		1		1								
Personnel intermédiaire des ventes et des services Haut de gamme : 50 000 \$ - 54 999 \$ Bas de gamme : 25 000 \$ - 29 999	4	1		1							1		1
	3												
	2												
	1	14	4	10							8	2	6
	Total		15	4	11						9	2	7
Nombre total d'employés		16	4	12							9	2	7

061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Nouveau-Brunswick

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Cadres moyens et autres dirigeants Haut de gamme : 95 000 \$ - 99 999 \$ Bas de gamme : 95 000 \$ - 99 999	4												
	3												
	2												
	1	1	1										
	Total		1	1									
Professionnels Haut de gamme : 85 000 \$ - 89 999 \$ Bas de gamme : 50 000 \$ - 54 999	4	2	1	1									
	3	4	4										
	2	3	2	1									
	1	3	3										
	Total		12	10	2								
Semi-professionnels et techniciens Haut de gamme : 90 000 \$ - 94 999 \$ Bas de gamme : 45 000 \$ - 49 999	4	1	1										
	3	1	1										
	2												
	1	1	1										
	Total		3	3									
Personnel de bureau Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 80 000 \$ - 84 999	4	1	1										
	3												
	2												
	1	1	1										
	Total		2	2									

Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n° 061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

Formulaire 2 A

**GROUPES PROFESSIONNELS
Temps plein / Nouveau-Brunswick**

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Personnel intermédiaire des ventes et des services Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 100 000 \$ et plus	4												
	3												
	2												
	1	1	1										
	Total	1	1										
Nombre total d'employés		19	17	2									

GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Manitoba

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Professionnels Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 100 000 \$ et plus	4												
	3												
	2												
	1	1	1										
	Total	1	1										
Personnel intermédiaire des ventes et des services Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 100 000 \$ et plus	4												
	3												
	2												
	1	1		1									
	Total	1		1									
Nombre total d'employés		2	1	1									

GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Colombie-Britannique

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Cadres moyens et autres dirigeants Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 80 000 \$ - 84 999	4	1	1										
	3												
	2												
	1	1	1					1	1		1	1	
	Total		2	2				1	1		1	1	
Professionnels Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 55 000 \$ - 59 999	4	1	1										
	3	1		1									
	2												
	1	7	2	5							1	1	
	Total		9	3	6						1	1	
Personnel intermédiaire des ventes et des services Haut de gamme : 55 000 \$ - 59 999 \$ Bas de gamme : 55 000 \$ - 59 999	4	1	1										
	3												
	2												
	1	1	1										
	Total		2	2									
Autres personnels de vente et de service Haut de gamme : 30 000 \$ - 34 999 \$ Bas de gamme : 30 000 \$ - 34 999	4												
	3												
	2												
	1	1	1										
	Total		1	1									



**Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n°
061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :**

Formulair
e 2 A

GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Colombie-Britannique

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Nombre total d'employés		14	8	6				1	1		2	2	



Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n° 061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Alberta

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Cadres supérieurs Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 100 000 \$ et plus	4												
	3												
	2												
	1	1	1										
	Total	1	1										
Cadres moyens et autres dirigeants Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 100 000 \$ et plus	4												
	3												
	2												
	1	1	1										
	Total	1	1										
Professionnels Haut de gamme : 70 000 \$ - 74 999 \$ Bas de gamme : 45 000 \$ - 49 999	4	2		2									
	3												
	2	1	1										
	1	1		1									
	Total	4	1	3									
Semi-professionnels et techniciens Haut de gamme : 80 000 \$ - 84 999 \$ Bas de gamme : 70 000 \$ - 74 999	4	1	1										
	3												
	2												
	1	1	1								1	1	
	Total	2	2								1	1	

GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Alberta

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Personnel de bureau Haut de gamme : 20 000 \$ - 24 999 \$ Bas de gamme : 20 000 \$ - 24 999	4												
	3												
	2												
	1	1		1									
	Total	1		1									
Personnel intermédiaire des ventes et des services Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 50 000 \$ - 54 999	4	1	1										
	3	1	1										
	2	1	1							1	1		
	1	2		2									
	Total	5	3	2							1	1	
Autres personnels de vente et de service Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 100 000 \$ et plus	4												
	3												
	2												
	1	1		1									
	Total	1		1									
Nombre total d'employés		15	8	7							2	2	



Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n° 061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

RÉSUMÉ DU SALAIRE

Temps plein / National

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Moins de 15 000	1		1									
\$ 15,000 - \$19,999	1		1									
\$ 20,000 - \$24,999	1		1									
\$ 25,000 - \$29,999	18	6	12							3	2	1
\$ 30,000 - \$34,999	61	19	42				2	1	1	15	6	9
\$ 35,000 - \$37,499	57	17	40							14	3	11
\$ 37,500 - \$39,999	38	10	28							6		6
\$ 40,000 - \$44,999	123	35	88							37	12	25
\$ 45,000 - \$49,999	135	44	91	1		1				30	10	20
\$ 50,000 - \$59,999	174	54	120				3		3	46	16	30
\$ 60,000 - \$69,999	103	41	62	1		1	3	3		21	9	12
\$ 70,000 - \$84,999	117	64	53				4	4		41	23	18
\$ 85,000 - \$99,999	82	48	34				2	2		25	18	7
100 000 \$ et plus	282	164	118	2	1	1	1	1		77	44	33
Nombre total d'employés	1193	502	691	4	1	3	15	11	4	315	143	172

**Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n°
061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :**

Formulair
e 3 B

RÉSUMÉ DU SALAIRE

Temps partiel / National

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
\$ 20,000 - \$22,499	1		1									
\$ 22,500 - \$24,999	2		2									
\$ 25,000 - \$29,999	2	1	1									
\$ 30,000 - \$34,999	1		1									
\$ 35,000 - \$39,999	1		1									
\$ 40,000 - \$49,999	1		1									
50 000 \$ et plus	5		5									
Nombre total d'employés	13	1	12									

RÉSUMÉ DU SALAIRE
Temporaire / National

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
\$ 25,000 - \$29,999	13	3	10							8	2	6
\$ 30,000 - \$34,999	3	2	1									
\$ 35,000 - \$39,999	3	1	2							1		1
\$ 40,000 - \$49,999	3	1	2							2	1	1
50 000 \$ et plus	8	4	4							5	2	3
Nombre total d'employés	30	11	19							16	5	11



Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n° 061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

RÉSUMÉ DU SALAIRE

Temps plein / Ontario

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Moins de 15 000	1		1									
\$ 15,000 - \$19,999	1		1									
\$ 25,000 - \$29,999	8	3	5							1	1	
\$ 30,000 - \$34,999	41	13	28				1	1		9	3	6
\$ 35,000 - \$37,499	42	14	28							11	2	9
\$ 37,500 - \$39,999	33	9	24							6		6
\$ 40,000 - \$44,999	99	25	74							30	9	21
\$ 45,000 - \$49,999	119	36	83	1		1				27	8	19
\$ 50,000 - \$59,999	138	45	93				3		3	44	16	28
\$ 60,000 - \$69,999	84	36	48	1		1	3	3		19	8	11
\$ 70,000 - \$84,999	90	47	43				3	3		36	19	17
\$ 85,000 - \$99,999	71	42	29				2	2		24	17	7
100 000 \$ et plus	239	140	99	2	1	1	1	1		74	43	31
Nombre total d'employés	966	410	556	4	1	3	13	10	3	281	126	155

**Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n°
061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :**

Formulair
e 3 B

RÉSUMÉ DU SALAIRE

Temps partiel / Ontario

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
\$ 20,000 - \$22,499	1		1									
\$ 22,500 - \$24,999	1		1									
\$ 25,000 - \$29,999	2	1	1									
\$ 35,000 - \$39,999	1		1									
\$ 40,000 - \$49,999	1		1									
50 000 \$ et plus	4		4									
Nombre total d'employés	10	1	9									



Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n° 061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

RÉSUMÉ DU SALAIRE

Temporaire / Ontario

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
\$ 25,000 - \$29,999	2	1	1									
\$ 35,000 - \$39,999	3	1	2							1		1
\$ 40,000 - \$49,999	2	1	1							2	1	1
50 000 \$ et plus	7	4	3							4	2	2
Nombre total d'employés	14	7	7							7	3	4



Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n° 061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

RÉSUMÉ DU SALAIRE

Temps plein / Québec

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
\$ 25,000 - \$29,999	10	3	7							2	1	1
\$ 30,000 - \$34,999	19	5	14				1		1	6	3	3
\$ 35,000 - \$37,499	15	3	12							3	1	2
\$ 37,500 - \$39,999	5	1	4									
\$ 40,000 - \$44,999	24	10	14							7	3	4
\$ 45,000 - \$49,999	14	7	7							3	2	1
\$ 50,000 - \$59,999	29	4	25							2		2
\$ 60,000 - \$69,999	11	2	9							2	1	1
\$ 70,000 - \$84,999	16	7	9							2	1	1
\$ 85,000 - \$99,999	4	1	3									
100 000 \$ et plus	30	15	15							3	1	2
Nombre total d'employés	177	58	119				1		1	30	13	17



**Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n°
061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :**

RÉSUMÉ DU SALAIRE

Temps partiel / Québec

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
\$ 22,500 - \$24,999	1		1									
\$ 30,000 - \$34,999	1		1									
50 000 \$ et plus	1		1									
Nombre total d'employés	3		3									



**Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n°
061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :**

Formulair
e 3 C

RÉSUMÉ DU SALAIRE

Temporaire / Québec

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
\$ 25,000 - \$29,999	11	2	9							8	2	6
\$ 30,000 - \$34,999	3	2	1									
\$ 40,000 - \$49,999	1		1									
50 000 \$ et plus	1		1							1		1
Nombre total d'employés	16	4	12							9	2	7



**Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n°
061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :**

Formulair
e 3 A

RÉSUMÉ DU SALAIRE

Temps plein / Nouveau-Brunswick

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
\$ 45,000 - \$49,999	1	1										
\$ 50,000 - \$59,999	2	2										
\$ 60,000 - \$69,999	4	3	1									
\$ 70,000 - \$84,999	6	6										
\$ 85,000 - \$99,999	4	3	1									
100 000 \$ et plus	2	2										
Nombre total d'employés	19	17	2									



**Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n°
061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :**

RÉSUMÉ DU SALAIRE

Temps plein / Manitoba

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
100 000 \$ et plus	2	1	1									
Nombre total d'employés	2	1	1									



Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n° 061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

RÉSUMÉ DU SALAIRE

Temps plein / Colombie-Britannique

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
\$ 30,000 - \$34,999	1	1										
\$ 50,000 - \$59,999	3	2	1									
\$ 60,000 - \$69,999	2		2									
\$ 70,000 - \$84,999	1	1					1	1		1	1	
\$ 85,000 - \$99,999	2	1	1							1	1	
100 000 \$ et plus	5	3	2									
Nombre total d'employés	14	8	6				1	1		2	2	


**Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n°
 061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :**

 Formulaire
 e 3 A

RÉSUMÉ DU SALAIRE
Temps plein / Alberta
Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
\$ 20,000 - \$24,999	1		1									
\$ 45,000 - \$49,999	1		1									
\$ 50,000 - \$59,999	2	1	1									
\$ 60,000 - \$69,999	2		2									
\$ 70,000 - \$84,999	4	3	1							2	2	
\$ 85,000 - \$99,999	1	1										
100 000 \$ et plus	4	3	1									
Nombre total d'employés	15	8	7							2	2	



Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n°

061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

Temps plein / National

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Formulair
e 4 A

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	3		3									
Cadres moyens et autres dirigeants	32	19	13							14	8	6
Professionnels	125	76	49				1	1		59	36	23
Semi-professionnels et techniciens	3	1	2							1		1
Personnel administratif et de bureau principal	7	1	6							2		2
Personnel qualifié de la vente et des services	2	1	1							2	1	1
Personnel de bureau	1		1									
Personnel intermédiaire des ventes et des services	38	21	17							15	6	9
Nombre total d'employés embauchés	211	119	92				1	1		93	51	42

Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n° 061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

Temporaire / National

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	1		1									
Cadres moyens et autres dirigeants	1		1									
Professionnels	20	13	7							13	9	4
Semi-professionnels et techniciens	1	1										
Personnel administratif et de bureau principal	1		1							1		1
Personnel intermédiaire des ventes et des services	40	14	26	1	1					27	8	19
Nombre total d'employés embauchés	64	28	36	1	1					41	17	24

Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n° 061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

Formulaire e 4 A

EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

Temps plein / Ontario

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	3		3									
Cadres moyens et autres dirigeants	31	19	12							14	8	6
Professionnels	119	74	45				1	1		58	36	22
Semi-professionnels et techniciens	2	1	1							1		1
Personnel administratif et de bureau principal	7	1	6							2		2
Personnel qualifié de la vente et des services	2	1	1							2	1	1
Personnel de bureau	1		1									
Personnel intermédiaire des ventes et des services	20	10	10							6	1	5
Nombre total d'employés embauchés	185	106	79				1	1		83	46	37



Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n° 061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

Temporaire / Ontario

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	1		1									
Cadres moyens et autres dirigeants	1		1									
Professionnels	18	13	5							13	9	4
Semi-professionnels et techniciens	1	1										
Personnel intermédiaire des ventes et des services	6	1	5							3		3
Nombre total d'employés embauchés	27	15	12							16	9	7

Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n° 061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :
EMPLOYÉS EMBAUCHÉS
Temps plein / Québec
Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Formulaire e 4 A

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
Professionnels	6	2	4							1		1
Semi-professionnels et techniciens	1		1									
Personnel intermédiaire des ventes et des services	15	9	6							9	5	4
Nombre total d'employés embauchés	22	11	11							10	5	5



**Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n°
061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :
EMPLOYÉS EMBAUCHÉS
Temporaire / Québec
Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31**

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Professionnels	2		2									
Personnel administratif et de bureau principal	1		1							1		1
Personnel intermédiaire des ventes et des services	34	13	21	1	1					24	8	16
Nombre total d'employés embauchés	37	13	24	1	1					25	8	17



**Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n°
061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :**

Formulair
e 4 A

**EMPLOYÉS EMBAUCHÉS
Temps plein / Nouveau-Brunswick**

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Personnel intermédiaire des ventes et des services	1	1										
Nombre total d'employés embauchés	1	1										



Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n°

061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

Temps plein / Manitoba

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Formulaire
e 4 A

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
Personnel intermédiaire des ventes et des services	1	1										
Nombre total d'employés embauchés	1	1										

Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n° 061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

Formulaire e 4 A

EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

Temps plein / Alberta

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

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



**Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n° 061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :
EMPLOYÉS PROMUS
Temps plein / National
Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31**

Groupe professionnel	Salariés promus (Les salariés promus au cours de l'année doivent être signalés uniquement dans les groupes professionnels dans lesquels ou vers lesquels ils ont été promus en dernier lieu).											
	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	2	2										
Cadres moyens et autres dirigeants	15	7	8				1	1		2	1	1
Professionnels	14	7	7				2	1	1	3	1	2
Semi-professionnels et techniciens	4	2	2							2	1	1
Contrôleurs	1	1										
Personnel administratif et de bureau principal	1		1							1		1
Personnel de bureau	1		1							1		1
Personnel intermédiaire des ventes et des services	1		1							1		1
Nombre total d'employés promus	39	19	20				3	2	1	10	3	7
Nombre total de promotions	39	19	20				3	2	1	10	3	7



Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n° 061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

EMPLOYÉS PROMUS

Temporaire / National

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

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

Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n° 061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :
EMPLOYÉS PROMUS
Temps plein / Ontario

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel	Salariés promus (Les salariés promus au cours de l'année doivent être signalés uniquement dans les groupes professionnels dans lesquels ou vers lesquels ils ont été promus en dernier lieu).											
	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	1	1										
Cadres moyens et autres dirigeants	15	7	8				1	1		2	1	1
Professionnels	11	6	5				2	1	1	3	1	2
Semi-professionnels et techniciens	3	1	2							2	1	1
Contrôleurs	1	1										
Personnel administratif et de bureau principal	1		1							1		1
Personnel de bureau	1		1							1		1
Nombre total d'employés promus	33	16	17				3	2	1	9	3	6
Nombre total de promotions	33	16	17				3	2	1	9	3	6

Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n° 061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :
EMPLOYÉS PROMUS
Temporaire / Ontario
Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

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

Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n° 061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

Formulaire 5 A

EMPLOYÉS PROMUS

Temps plein / Québec

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

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

Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n° 061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :
EMPLOYÉS PROMUS
Temporaire / Québec
Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

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



Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n° 061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS PROMUS

Temps plein / Nouveau-Brunswick

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

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



**Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n° 061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :
EMPLOYÉS PROMUS
Temps plein / Alberta
Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31**

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



Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n° 061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

EMPLOYÉS LICENCIÉS

Temps plein / National

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	3	2	1									
Cadres moyens et autres dirigeants	29	16	13				1		1	4	2	2
Professionnels	73	34	39				1		1	24	12	12
Semi-professionnels et techniciens	7	1	6							4	1	3
Contrôleurs	5	3	2									
Personnel administratif et de bureau principal	4		4							1		1
Personnel qualifié de la vente et des services	4	3	1							1		1
Personnel de bureau	11	5	6	1		1				4	2	2
Personnel intermédiaire des ventes et des services	45	23	22							13	6	7
Autres personnels de vente et de service	4	3	1							1		1
Nombre total de salariés licenciés	185	90	95	1		1	2		2	52	23	29



**Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n°
061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :**

EMPLOYÉS LICENCIÉS

Temps partiel / National

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Professionnels	1		1									
Nombre total de salariés licenciés	1		1									

EMPLOYÉS LICENCIÉS

Temporaire / National

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	1		1									
Professionnels	28	16	12							15	10	5
Semi-professionnels et techniciens	2	1	1									
Personnel administratif et de bureau principal	1		1							1		1
Personnel de bureau	2	1	1									
Personnel intermédiaire des ventes et des services	35	15	20	1	1					21	8	13
Autres personnels de vente et de service	1		1							1		1
Nombre total de salariés licenciés	70	33	37	1	1					38	18	20

EMPLOYÉS LICENCIÉS

Temps plein / Ontario

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	3	2	1									
Cadres moyens et autres dirigeants	25	16	9							3	2	1
Professionnels	55	24	31				1		1	20	10	10
Semi-professionnels et techniciens	4	1	3							2	1	1
Contrôleurs	5	3	2									
Personnel administratif et de bureau principal	4		4							1		1
Personnel qualifié de la vente et des services	4	3	1							1		1
Personnel de bureau	9	5	4	1		1				4	2	2
Personnel intermédiaire des ventes et des services	28	13	15							8	4	4
Autres personnels de vente et de service	3	3										
Nombre total de salariés licenciés	140	70	70	1		1	1		1	39	19	20



**Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n°
061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :**

Formulair
e 6 B

EMPLOYÉS LICENCIÉS

Temps partiel / Ontario

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Professionnels	1		1									
Nombre total de salariés licenciés	1		1									

Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n° 061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

EMPLOYÉS LICENCIÉS

Temporaire / Ontario

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	1		1									
Professionnels	24	16	8							15	10	5
Semi-professionnels et techniciens	1	1										
Personnel de bureau	1		1									
Personnel intermédiaire des ventes et des services	6	2	4							2		2
Autres personnels de vente et de service	1		1							1		1
Nombre total de salariés licenciés	34	19	15							18	10	8

Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n° 061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

Formulaire e 6 A

EMPLOYÉS LICENCIÉS

Temps plein / Québec

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres moyens et autres dirigeants	2		2				1		1	1		1
Professionnels	13	6	7							2	1	1
Semi-professionnels et techniciens	3		3							2		2
Personnel de bureau	1		1									
Personnel intermédiaire des ventes et des services	14	7	7							5	2	3
Autres personnels de vente et de service	1		1							1		1
Nombre total de salariés licenciés	34	13	21				1		1	11	3	8

Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n° 061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

Formulaire e 6 C

EMPLOYÉS LICENCIÉS

Temporaire / Québec

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Professionnels	4		4									
Semi-professionnels et techniciens	1		1									
Personnel administratif et de bureau principal	1		1							1		1
Personnel de bureau	1	1										
Personnel intermédiaire des ventes et des services	29	13	16	1	1					19	8	11
Nombre total de salariés licenciés	36	14	22	1	1					20	8	12


Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n°
061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :
EMPLOYÉS LICENCIÉS
Temps plein / Nouveau-Brunswick
Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

 Formulaires
e 6 A

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
Professionnels	2	2										
Personnel de bureau	1		1									
Personnel intermédiaire des ventes et des services	1	1										
Nombre total de salariés licenciés	4	3	1									


Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n°
061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :
EMPLOYÉS LICENCIÉS
Temps plein / Manitoba
Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

 Formulaire
e 6 A

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
Personnel intermédiaire des ventes et des services	1	1										
Nombre total de salariés licenciés	1	1										



Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n°

061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

EMPLOYÉS LICENCIÉS

Temps plein / Colombie-Britannique

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

Formulair
e 6 A

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
Professionnels	1		1							1		1
Personnel intermédiaire des ventes et des services	1	1										
Nombre total de salariés licenciés	2	1	1							1		1



**Carswell, une division de Thomson Canada Ltd. (certificat n°
061048) PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :**

EMPLOYÉS LICENCIÉS

Temps plein / Alberta

Période de référence 2016-07-01 à 2018-01-31

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-01-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	Espace recrutement
		#	#	%	% ¹	#	#		
01 : Cadres supérieurs	National	14	7	50.0 %	27.4 %	4	3	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	169	82	48.5 %	38.9 %	66	16	National	
03 : Professionnels		591	331	56.0 %	43.8 %	259	72		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	5	1	20.0 %	55.1 %	3	-2	National	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	7	3	42.9 %	50.1 %	4	-1	National	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	5	3	60.0 %	71.1 %	4	-1	National	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	3	1	33.3 %	42.0 %	1	0	National	
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	3	1	33.3 %	66.4 %	2	-1	National	
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	5	1	20.0 %	12.6 %	1	0	National	
2148 : Autres ingénieurs professionnels, n.c.a.	National	1	1	100.0 %	15.8 %	0	1	National	
2161 : Mathématiciens, statisticiens et actuaires	National	1	0	0.0 %	46.7 %	0	0	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	60	27	45.0 %	28.3 %	17	10	National	
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	17	7	41.2 %	35.2 %	6	1	National	
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	68	13	19.1 %	17.4 %	12	1	National	
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	73	33	45.2 %	17.9 %	13	20	National	
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	6	4	66.7 %	32.9 %	2	2	National	
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	19	13	68.4 %	53.8 %	10	3	National	
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	3	1	33.3 %	42.5 %	1	0	National	
4131 : CNP 2006 - Enseignants du supérieur et autres instructeurs de l'enseignement professionnel	National	4	4	100.0 %	55.0 %	2	2	National	
4162 : Économistes et chercheurs et analystes en politique économique	National	1	0	0.0 %	42.3 %	0	0	National	
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	35	28	80.0 %	50.7 %	18	10	National	
5111 : Bibliothécaires	National	1	1	100.0 %	83.1 %	1	0	National	
5121 : Auteurs et écrivains	National	85	62	72.9 %	54.9 %	47	15	National	
5122 : Rédacteurs en chef	National	156	111	71.2 %	62.7 %	98	13	National	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-01-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	% ¹	#		
5123 : Journalistes	National	25	11	44.0 %	47.1 %	12	-1	National
5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes	National	8	5	62.5 %	69.9 %	6	-1	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		42	15	35.7 %	33.5 %	14	1	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	1	1	100.0 %	20.8 %	0	1	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	2	0	0.0 %	26.7 %	1	-1	Alberta
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Nouveau Brunswick	3	0	0.0 %	33.0 %	1	-1	Nouveau Brunswick
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	7	0	0.0 %	24.2 %	2	-2	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	9	3	33.3 %	19.6 %	2	1	Québec
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario	2	1	50.0 %	82.0 %	2	-1	Ontario
5223 : Techniciens des arts graphiques	Ontario	7	3	42.9 %	32.2 %	2	1	Ontario
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	8	4	50.0 %	44.9 %	4	0	Ontario
5241 : Graphistes et illustrateurs	Québec	3	3	100.0 %	47.2 %	1	2	Québec
05 : Contrôleurs		35	28	80.0 %	52.7 %	18	10	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	6	4	66.7 %	50.8 %	3	1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	29	24	82.8 %	53.0 %	15	9	Toronto
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		2	0	0.0 %	9.3 %	0	0	
7216 : CNP 2006 - Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaitres/contremaîtresses des métiers de la mécanique	Ontario	1	0	0.0 %	13.0 %	0	0	Ontario
7301 : Entrepreneurs et contremaitres, métiers de la mécanique	Ontario	1	0	0.0 %	5.5 %	0	0	Ontario
07 : Personnel administratif et de bureau principal		15	13	86.7 %	80.1 %	12	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	15	13	86.7 %	80.1 %	12	1	Toronto
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		11	5	45.5 %	28.8 %	3	2	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	10	4	40.0 %	28.7 %	3	1	Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	1	1	100.0 %	29.1 %	0	1	Québec
10 : Personnel de bureau		123	91	74.0 %	64.8 %	80	11	

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Carswell, une division de
Thomson Canada Ltd.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-01-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	Espace recrutement
		#	#	%	%	#	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	1	100.0 %	70.2 %	1	0	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	2	0	0.0 %	62.4 %	1	-1	Moncton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	22	20	90.9 %	62.5 %	14	6	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Thunder Bay	1	1	100.0 %	75.1 %	1	0	Thunder Bay	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	97	69	71.1 %	65.2 %	63	6	Toronto	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		219	142	64.8 %	63.5 %	139	3		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	1	0	0.0 %	72.4 %	1	-1	B.C. moins de CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	5	2	40.0 %	66.1 %	3	-1	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	2	2	100.0 %	65.9 %	1	1	Londres	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	1	0	0.0 %	63.9 %	1	-1	Moncton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	56	33	58.9 %	61.8 %	35	-2	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	1	1	100.0 %	70.2 %	1	0	Que. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	151	103	68.2 %	63.9 %	96	7	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0	0.0 %	64.2 %	1	-1	Vancouver	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	1	100.0 %	65.5 %	1	0	Winnipeg	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		1	0	0.0 %	22.0 %	0	0		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	0	0.0 %	22.0 %	0	0	Toronto	
13 : Autres personnels de vente et de service		14	8	57.1 %	54.5 %	8	0		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	1	0	0.0 %	63.2 %	1	-1	B.C. moins de CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	1	100.0 %	56.3 %	1	0	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	5	3	60.0 %	51.1 %	3	0	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	7	4	57.1 %	55.5 %	4	0	Toronto	

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Carswell, une division de Thomson Canada Ltd.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-01-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation #%	Femmes Disponibles % ¹	#	Lac u	Espace recrutement
Total		1236	722 58.4 %	48.8 %	603	119	

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 : 2018-01-31

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Espace recrutement	
			Représentation #	Disponibilité %	Gap #	Espace recrutement		
01 : Cadres supérieurs	National	14	0	0.0 %	2.9 %	0	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	169	0	0.0 %	2.2 %	4	-4	National
03 : Professionnels		591	2	0.3 %	1.5 %	9	-7	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	5	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	7	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	5	0	0.0 %	2.7 %	0	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	3	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	3	0	0.0 %	2.1 %	0	0	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	5	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National
2148 : Autres ingénieurs professionnels, n.c.a.	National	1	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
2161 : Mathématiciens, statisticiens et actuaires	National	1	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	60	0	0.0 %	1.1 %	1	-1	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	17	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	68	0	0.0 %	0.6 %	0	0	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	73	0	0.0 %	1.0 %	1	-1	National
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	6	0	0.0 %	1.5 %	0	0	National
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	19	1	5.3 %	2.4 %	0	1	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	3	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
4131 : CNP 2006 - Enseignants du supérieur et autres instructeurs de l'enseignement professionnel	National	4	0	0.0 %	2.1 %	0	0	National
4162 : Économistes et chercheurs et analystes en politique économique	National	1	0	0.0 %	1.2 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	35	0	0.0 %	2.0 %	1	-1	National
5111 : Bibliothécaires	National	1	0	0.0 %	2.0 %	0	0	National
5121 : Auteurs et écrivains	National	85	0	0.0 %	1.9 %	2	-2	National
5122 : Rédacteurs en chef	National	156	1	0.6 %	1.6 %	2	-1	National

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-01-31

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones		Gap #	Espace recrutement		
			Représentation #	Disponibilité %				
5123 : Journalistes	National	25	0	0.0 %	2.0 %	1	-1	National
5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes	National	8	0	0.0 %	2.9 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		42	0	0.0 %	1.9 %	1	-1	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	1	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	2	0	0.0 %	3.8 %	0	0	Alberta
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Nouveau Brunswick	3	0	0.0 %	4.2 %	0	0	Nouveau Brunswick
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	7	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	9	0	0.0 %	1.3 %	0	0	Québec
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario	2	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Ontario
5223 : Techniciens des arts graphiques	Ontario	7	0	0.0 %	2.4 %	0	0	Ontario
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	8	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ontario
5241 : Graphistes et illustrateurs	Québec	3	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Québec
05 : Contrôleurs		35	0	0.0 %	1.0 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	6	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	29	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Toronto
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		2	0	0.0 %	2.1 %	0	0	
7216 : CNP 2006 - Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des métiers de la mécanique	Ontario	1	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Ontario
7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique	Ontario	1	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Ontario
07 : Personnel administratif et de bureau principal		15	0	0.0 %	0.8 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	15	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		11	0	0.0 %	1.0 %	0	0	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	10	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	1	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Québec
10 : Personnel de bureau		123	2	1.6 %	0.8 %	1	1	

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Carswell, une division de Thomson Canada Ltd.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-01-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Espace recrutement	
			Représentation #	Disponibilité		Gap #		
				%	%			
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	2	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	22	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Thunder Bay	1	0	0.0 %	7.5 %	0	0	Thunder Bay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	97	2	2.1 %	0.7 %	1	1	Toronto
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		219	0	0.0 %	0.9 %	2	-2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	1	0	0.0 %	9.6 %	0	0	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	5	0	0.0 %	2.5 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	2	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	1	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	56	0	0.0 %	0.9 %	1	-1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	1	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	151	0	0.0 %	0.6 %	1	-1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	0	0.0 %	9.8 %	0	0	Winnipeg
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		1	0	0.0 %	0.7 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Toronto
13 : Autres personnels de vente et de service		14	0	0.0 %	1.8 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	1	0	0.0 %	12.7 %	0	0	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	5	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	7	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Carswell, une division de Thomson Canada Ltd.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-01-31

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones			Lac u n	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Disponibilité %		
Total		1236	4	0.3 %	1.4 %	17	-13

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Carswell, une division de Thomson Canada Ltd.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-01-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	#	%	Disponibilité %	#		
01 : Cadres supérieurs	National	14	3	21.4 %	10.1 %	1	2	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	169	32	18.9 %	15.0 %	25	7	National
03 : Professionnels		591	173	29.3 %	22.1 %	131	42	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	5	1	20.0 %	27.5 %	1	0	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	7	3	42.9 %	35.4 %	2	1	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	5	1	20.0 %	14.1 %	1	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	3	1	33.3 %	21.6 %	1	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	3	2	66.7 %	16.9 %	1	1	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	5	2	40.0 %	38.2 %	2	0	National
2148 : Autres ingénieurs professionnels, n.c.a.	National	1	0	0.0 %	27.3 %	0	0	National
2161 : Mathématiciens, statisticiens et actuaires	National	1	0	0.0 %	27.7 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	60	26	43.3 %	31.4 %	19	7	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	17	8	47.1 %	32.3 %	5	3	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	68	33	48.5 %	40.5 %	28	5	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	73	25	34.2 %	31.5 %	23	2	National
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	6	2	33.3 %	22.8 %	1	1	National
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	19	2	10.5 %	13.4 %	3	-1	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	3	1	33.3 %	12.5 %	0	1	National
4131 : CNP 2006 - Enseignants du supérieur et autres instructeurs de l'enseignement professionnel	National	4	1	25.0 %	19.9 %	1	0	National
4162 : Économistes et chercheurs et analystes en politique économique	National	1	0	0.0 %	26.3 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	35	11	31.4 %	21.9 %	8	3	National
5111 : Bibliothécaires	National	1	1	100.0 %	11.9 %	0	1	National
5121 : Auteurs et écrivains	National	85	9	10.6 %	10.7 %	9	0	National
5122 : Rédacteurs en chef	National	156	37	23.7 %	13.2 %	21	16	National

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-01-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles		Disponibilité		Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	#	%	%	#	#		
5123 : Journalistes	National	25	3	12.0 %	12.2 %	3	0		National
5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes	National	8	4	50.0 %	22.2 %	2	2		National
04 : Semi-professionnels et techniciens		42	12	28.6 %	22.7 %	10	2		
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	1	0	0.0 %	34.1 %	0	0		Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	2	1	50.0 %	28.2 %	1	0		Alberta
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Nouveau Brunswick	3	0	0.0 %	3.0 %	0	0		Nouveau Brunswick
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	7	2	28.6 %	35.9 %	3	-1		Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	9	4	44.4 %	18.2 %	2	2		Québec
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario	2	1	50.0 %	22.3 %	0	1		Ontario
5223 : Techniciens des arts graphiques	Ontario	7	1	14.3 %	24.0 %	2	-1		Ontario
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	8	3	37.5 %	24.0 %	2	1		Ontario
5241 : Graphistes et illustrateurs	Québec	3	0	0.0 %	11.2 %	0	0		Québec
05 : Contrôleurs		35	9	25.7 %	40.8 %	14	-5		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	6	0	0.0 %	16.7 %	1	-1		Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	29	9	31.0 %	45.8 %	13	-4		Toronto
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		2	0	0.0 %	14.6 %	0	0		
7216 : CNP 2006 - Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des métiers de la mécanique	Ontario	1	0	0.0 %	14.6 %	0	0		Ontario
7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique	Ontario	1	0	0.0 %	14.5 %	0	0		Ontario
07 : Personnel administratif et de bureau principal		15	3	20.0 %	37.3 %	6	-3		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	15	3	20.0 %	37.3 %	6	-3		Toronto
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		11	5	45.5 %	19.6 %	2	3		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	10	5	50.0 %	20.8 %	2	3		Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	1	0	0.0 %	8.5 %	0	0		Québec
10 : Personnel de bureau		123	32	26.0 %	41.3 %	51	-19		

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Carswell, une division de
Thomson Canada Ltd.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-01-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles		Disponibilité		Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	#	%	%	#	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	24.3 %	0	0		Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	2	0	0.0 %	1.5 %	0	0		Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	22	1	4.5 %	17.4 %	4	-3		Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Thunder Bay	1	0	0.0 %	2.1 %	0	0		Thunder Bay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	97	31	32.0 %	48.1 %	47	-16		Toronto
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		219	58	26.5 %	40.6 %	89	-31		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	1	0	0.0 %	5.3 %	0	0		B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	5	1	20.0 %	29.7 %	1	0		Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	2	0	0.0 %	12.5 %	0	0		Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	1	0	0.0 %	4.1 %	0	0		Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	56	22	39.3 %	22.2 %	12	10		Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	1	0	0.0 %	0.9 %	0	0		Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	151	35	23.2 %	48.9 %	74	-38		Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0	0.0 %	47.5 %	0	0		Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	0	0.0 %	23.2 %	0	0		Winnipeg
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		1	0	0.0 %	57.5 %	1	-1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	0	0.0 %	57.5 %	1	-1		Toronto
13 : Autres personnels de vente et de service		14	4	28.6 %	38.6 %	5	-1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	1	0	0.0 %	6.9 %	0	0		B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	43.4 %	0	0		Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	5	1	20.0 %	24.3 %	1	0		Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	7	3	42.9 %	52.7 %	4	-1		Toronto

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Carswell, une division de Thomson Canada Ltd.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-01-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Lac u	Espace recrutement
		Tous les employés	Disponibilité		#			
		#	#	%		%		
Total		1236	331	26.8 %	27.1 %	335	4	

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 : 2018-01-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation des personnes handicapées				Disponibilité #	Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	%			
01/02 : Directeurs	National	183	2	1.1 %	4.3 %	8	-6	National	
03 : Professionnels	National	591	7	1.2 %	3.8 %	22	-15	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	42	0	0.0 %	4.6 %	2	-2	National	
05 : Contrôleurs	National	35	1	2.9 %	13.9 %	5	-4	National	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	National	2	0	0.0 %	7.8 %	0	0	National	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	15	1	6.7 %	3.4 %	1	0	National	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	National	11	1	9.1 %	3.5 %	0	1	National	
10 : Personnel de bureau	National	123	0	0.0 %	7.0 %	9	-9	National	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National	219	1	0.5 %	5.6 %	12	-11	National	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	National	1	1	100.0 %	4.8 %	0	1	National	
13 : Autres personnels de vente et de service	National	14	1	7.1 %	6.3 %	1	0	National	
Total		1236	15	1.2 %	4.9 %	60	-45		

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 : 2018-01-31

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	NOC	Provincial
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	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 : 2018-01-31

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

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



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

Date : 2018-01-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #
	#	%	#	%	#	%	
01 : Cadres supérieurs	14		7	50.0 %	4	27.4 %	3
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	169		82	48.5 %	66	38.9 %	16
03 : Professionnels	591		331	56.0 %	259	43.8 %	72
04 : Semi-professionnels et techniciens	42		15	35.7 %	14	33.5 %	1
05 : Contrôleurs	35		28	80.0 %	18	52.7 %	10
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	2		0	0.0 %	0	9.3 %	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	15		13	86.7 %	12	80.1 %	1
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	11		5	45.5 %	3	28.8 %	2
10 : Personnel de bureau	123		91	74.0 %	80	64.8 %	11
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	219		142	64.8 %	139	63.5 %	3
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	1		0	0.0 %	0	22.0 %	0
13 : Autres personnels de vente et de service	14		8	57.1 %	8	54.5 %	0
Total	1236		722	58.4 %	603	48.8 %	119

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Carswell, une division de Thomson Canada Ltd.

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

Date : 2018-01-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peuples autochtones		Peuples autochtones			
	Tous les employés	#	Représentation		Disponibilité	
			#	%	%	#
01 : Cadres supérieurs	14	0	0.0 %	2.9 %	0	0
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	169	0	0.0 %	2.2 %	4	-4
03 : Professionnels	591	2	0.3 %	1.5 %	9	-7
04 : Semi-professionnels et techniciens	42	0	0.0 %	1.9 %	1	-1
05 : Contrôleurs	35	0	0.0 %	1.0 %	0	0
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	2	0	0.0 %	2.1 %	0	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	15	0	0.0 %	0.8 %	0	0
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	11	0	0.0 %	1.0 %	0	0
10 : Personnel de bureau	123	2	1.6 %	0.8 %	1	1
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	219	0	0.0 %	0.9 %	2	-2
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	1	0	0.0 %	0.7 %	0	0
13 : Autres personnels de vente et de service	14	0	0.0 %	1.8 %	0	0
Total	1236	4	0.3 %	1.4 %	17	-13

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 : 2018-01-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	#	#
01 : Cadres supérieurs		14	3	21.4 %	10.1 %	1			2
02 : Cadres moyens et autres dirigeants		169	32	18.9 %	15.0 %	25			7
03 : Professionnels		591	173	29.3 %	22.1 %	131			42
04 : Semi-professionnels et techniciens		42	12	28.6 %	22.7 %	10			2
05 : Contrôleurs		35	9	25.7 %	40.8 %	14			-5
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		2	0	0.0 %	14.6 %	0			0
07 : Personnel administratif et de bureau principal		15	3	20.0 %	37.3 %	6			-3
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		11	5	45.5 %	19.6 %	2			3
10 : Personnel de bureau		123	32	26.0 %	41.3 %	51			-19
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		219	58	26.5 %	40.6 %	89			-31
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		1	0	0.0 %	57.5 %	1			-1
13 : Autres personnels de vente et de service		14	4	28.6 %	38.6 %	5			-1
Total		1236	331	26.8 %	27.1 %	335			-4

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 : 2018-01-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées			Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	#	#
01/02 : Directeurs	183	2	1.1 %	4.3 %	8	-6			
03 : Professionnels	591	7	1.2 %	3.8 %	22	-15			
04 : Semi-professionnels et techniciens	42	0	0.0 %	4.6 %	2	-2			
05 : Contrôleurs	35	1	2.9 %	13.9 %	5	-4			
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	2	0	0.0 %	7.8 %	0	0			
07 : Personnel administratif et de bureau principal	15	1	6.7 %	3.4 %	1	0			
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	11	1	9.1 %	3.5 %	0	1			
10 : Personnel de bureau	123	0	0.0 %	7.0 %	9	-9			
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	219	1	0.5 %	5.6 %	12	-11			
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	1	1	100.0 %	4.8 %	0	1			
13 : Autres personnels de vente et de service	14	1	7.1 %	6.3 %	1	0			
Total	1236	15	1.2 %	4.9 %	60	-45			

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 : 2018-01-31

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	NOC	Provincial
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	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 : 2018-01-31

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

7-3-18

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



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

JJ	MM	AAAA
30	06	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
31	01	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	11	4	27.4
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	155	78	38.9
03 Professionnels	543	328	47.2
04 Personnel semi-professionnels et technique	47	19	35.1
05 Surveillants	40	30	52.7
06 Contremaîtres	2	0	9.3
07 Personnel administratif et de bureau principal	12	11	80.1
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	14	5	28.2
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10 Personnel de bureau	136	97	64.8
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	214	137	63.6
12 Travailleurs manuels spécialisés	1	0	22.0
13 Autre personnel de la vente et des services	18	9	54.5
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	1,193	718	50.7

Tableau 5 : Femmes

Analyse de l'effectif suivante/courante

	Tous les employés	Femmes	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
	14	7	27.4
	169	82	38.9
	591	331	43.8
	42	15	33.5
	35	28	52.7
	2	0	9.3
	15	13	80.1
	11	5	28.8
	0	0	0.0
	123	91	64.8
	219	142	63.5
	1	0	22.0
	14	8	54.5
	0	0	0.0
Total	1,236	722	48.8

*** Source:**

*** Source:**

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

7-3-18

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



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

JJ	MM	AAAA
30	06	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
31	01	2018

Tableau 2 : Autochtones

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Autochtones	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01	Cadres supérieurs	11	0	2.9
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	155	0	2.2
03	Professionnels	543	2	1.6
04	Personnel semi-professionnels et technique	47	0	1.9
05	Surveillants	40	0	1.0
06	Contremaîtres	2	0	2.1
07	Personnel administratif et de bureau principal	12	0	0.8
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	14	0	1.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	136	3	0.8
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	214	0	0.8
12	Travailleurs manuels spécialisés	1	0	0.7
13	Autre personnel de la vente et des services	18	0	1.6
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total		1,193	5	1.4

*** Source:**

0

Tableau 6 : Autochtones

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Autochtones	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		14	0	2.9
		169	0	2.2
		591	2	1.5
		42	0	1.9
		35	0	1.0
		2	0	2.1
		15	0	0.8
		11	0	1.0
		0	0	0.0
		123	2	0.8
		219	0	0.9
		1	0	0.7
		14	0	1.8
		0	0	0.0
Total		1,236	4	1.4

*** Source:**

0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

7-3-18

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



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

JJ	MM	AAAA
30	06	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
31	01	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	11	2	10.1
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	155	19	15.0
03	Professionnels	543	137	20.0
04	Personnel semi-professionnels et technique	47	14	22.1
05	Surveillants	40	9	41.4
06	Contremaîtres	2	0	14.6
07	Personnel administratif et de bureau principal	12	2	37.3
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	14	4	19.2
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	136	35	40.9
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	214	46	42.3
12	Travailleurs manuels spécialisés	1	0	57.5
13	Autre personnel de la vente et des services	18	5	40.2
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total		1,193	273	26.9

*** Source:**

0

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*
		#	#	%
01	Cadres supérieurs	14	3	10.1
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	169	32	15.0
03	Professionnels	591	173	22.1
04	Personnel semi-professionnels et technique	42	12	22.7
05	Surveillants	35	9	40.8
06	Contremaîtres	2	0	14.6
07	Personnel administratif et de bureau principal	15	3	37.3
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	11	5	19.6
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	123	32	41.3
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	219	58	40.6
12	Travailleurs manuels spécialisés	1	0	57.5
13	Autre personnel de la vente et des services	14	4	38.6
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total		1,236	331	27.1

*** Source:**

0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

7-3-18

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



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

JJ	MM	AAAA
30	06	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
31	01	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	166	3	4.3
03 Professionnels	543	7	3.8
04 Personnel semi-professionnels et technique	47	0	4.6
05 Surveillants	40	1	13.9
06 Contremaîtres	2	0	7.8
07 Personnel administratif et de bureau principal	12	1	3.4
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	14	1	3.5
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10 Personnel de bureau	136	0	7.0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	214	1	5.6
12 Travailleurs manuels spécialisés	1	1	4.8
13 Autre personnel de la vente et des services	18	1	6.3
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	1,193	16	5.0

Tableau 8 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif suivante/courante

	Tous les employés	Personnes handicapées	
		Représentation	Disponibilité*
		#	#
	183	2	4.3
	591	7	3.8
	42	0	4.6
	35	1	13.9
	2	0	7.8
	15	1	3.4
	11	1	3.5
	0	0	0.0
	123	0	7.0
	219	1	5.6
	1	1	4.8
	14	1	6.3
	0	0	0.0
Total	1,236	15	4.9

*** Source:**

*** Source:**

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

07-03-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
30	6	2016

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
31	01	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	3	3	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	32	13	0	0
03 Professionnels	125	49	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	3	2	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	7	6	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2	1	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	1	1	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	38	17	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	211	92	0	0

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	2	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	15	8	0	0
03 Professionnels	14	7	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	4	2	0	0
05 Surveillants	1	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	1	1	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	1	1	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	1	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	39	20	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	3	1	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	29	13	0	0
03 Professionnels	73	39	1	1
04 Personnel semi-professionnels et technique	7	6	0	0
05 Surveillants	5	2	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	4	4	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	4	1	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	11	6	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	45	22	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	4	1	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	185	95	1	1

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

07-03-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
30	6	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
31	01	2018

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 2 : Autochtones				Tableau 6 : Autochtones				Tableau 10 : Autochtones			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	3	0	0	0	2	0	0	0	3	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	32	0	0	0	15	0	0	0	29	0	0	0
03 Professionnels	125	0	0	0	14	0	0	0	73	0	1	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	3	0	0	0	4	0	0	0	7	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	1	0	0	0	5	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	7	0	0	0	1	0	0	0	4	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	1	0	0	0	1	0	0	0	11	1	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	38	0	0	0	1	0	0	0	45	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	211	0	0	0	39	0	0	0	185	1	1	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

07-03-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
30	6	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
31	01	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	3	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	32	0	0	0
03 Professionnels	125	1	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	3	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	7	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	1	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	38	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	211	1	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	3	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	29	1	0	0
03 Professionnels	73	1	1	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	7	0	0	0
05 Surveillants	5	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	4	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	4	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	11	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	45	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	4	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	185	2	1	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

07-03-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
30	6	2016

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
31	01	2018

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Tableau 4 : Membres des minorités

Tableau 8 : Membres des minorités

Tableau 12 : Membres des minorités

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés
	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	3	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	32	14	0	0
03 Professionnels	125	59	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	3	1	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	7	2	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2	2	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	1	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	38	15	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	211	93	0	0

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus
	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	2	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	15	2	0	0
03 Professionnels	14	3	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	4	2	0	0
05 Surveillants	1	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	1	1	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	1	1	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	1	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	39	10	0	0

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés
	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	3	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	29	4	0	0
03 Professionnels	73	24	1	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	7	4	0	0
05 Surveillants	5	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	4	1	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	4	1	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	11	4	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	45	13	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	4	1	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	185	52	1	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

07-03-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 1: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés												Femmes									
	Objectifs à court terme premiers/précédents							Objectifs à court terme premiers/précédents														
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans			
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		Annuellement	D'ici 3 ans						AAAA - AAAA	2016	2019
	30-06-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	30-06-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	%	%	N°	%	%	N°	%		
N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	%	N°	%	N°	%	%	N°	%	%	N°	%			
01 Cadres supérieurs	11	8.4%	0.0%	0	24.0%	0.0%	0	0	4	0.0%	0	-1	0	27.4%	27.4%	1	1	36.4%	36.4%			
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	155	2.9%	0.5%	2	17.9%	0.5%	2	4	78	0.5%	1	-16	2	38.9%	38.9%	18	18	50.3%	50.3%			
03 Professionnels	543	2.9%	0.5%	8	13.1%	0.5%	8	16	328	0.5%	5	-63	8	47.2%	47.2%	72	71	60.4%	60.1%			
04 Personnel semi-professionnels et technique	47	-3.7%	0.5%	1	15.7%	0.5%	1	2	19	0.5%	0	-2	1	35.1%	35.1%	3	3	40.4%	41.7%			
05 Surveillants	40	-4.4%	0.0%	0	13.3%	0.0%	0	0	30	0.0%	0	-9	0	52.7%	52.7%	9	9	75.0%	75.0%			
06 Contremaîtres	2	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	9.3%	9.3%	0	0	0.0%	0.0%			
07 Personnel administratif et de bureau principal	12	7.7%	0.0%	0	29.6%	0.0%	0	0	11	0.0%	0	-1	0	80.1%	80.1%	1	1	91.7%	91.7%			
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	14	-7.7%	0.5%	0	32.0%	0.5%	0	0	5	0.5%	0	-1	0	28.2%	28.2%	1	1	35.7%	35.7%			
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
10 Personnel de bureau	136	-3.3%	0.0%	0	8.5%	0.0%	0	0	97	0.0%	0	-9	0	64.8%	64.8%	9	9	71.3%	71.3%			
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	214	0.8%	1.0%	6	20.8%	1.0%	6	12	137	1.0%	4	7	8	63.6%	63.6%	1	1	64.0%	64.1%			
12 Travailleurs manuels spécialisés	1	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	22.0%	22.0%	0	0	0.0%	0.0%			
13 Autre personnel de la vente et des services	18	-8.0%	0.5%	0	25.0%	0.5%	0	0	9	0.5%	0	1	0	54.5%	54.5%	-1	-1	50.0%	50.0%			
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
Total	1,193	1.2%	0	15.3%	0	0	0	0	718	0.0%	0	-113	0	50.7%	50.7%	113	113	60.2%	60.2%			

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

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

Tableau 2: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes				Commentaires
	Objectifs à court terme		Objectifs à long		
	#	%	#	%	
01 Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0	0	0.0	
03 Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	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 principal	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	1	0.0	0	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

07-03-2018

Total	1	0		
-------	---	---	--	--

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

07-03-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 3: Autochtones

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Autochtones										
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		À - De	AAAA - AAAA					
	30-06-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	30-06-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019							
	N ⁿ	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01 Cadres supérieurs	11	8.4%	0.0%	0	24.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	2.9%	2.9%	0	0	0.0%	0.0%
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	155	2.9%	0.5%	2	17.9%	0.5%	2	4	0	0.5%	0	3	0	2.2%	2.2%	-3	-3	0.0%	0.0%
03 Professionnels	543	2.9%	0.5%	8	13.1%	0.5%	8	16	2	0.5%	0	7	0	1.6%	1.6%	-7	-7	0.4%	0.4%
04 Personnel semi-professionnels et technique	47	-3.7%	0.5%	1	15.7%	0.5%	1	2	0	0.5%	0	1	0	1.9%	1.9%	-1	-1	0.0%	0.0%
05 Surveillants	40	-4.4%	0.0%	0	13.3%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	1.0%	1.0%	0	0	0.0%	0.0%
06 Contremaîtres	2	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	2.1%	2.1%	0	0	0.0%	0.0%
07 Personnel administratif et de bureau principal	12	7.7%	0.0%	0	29.6%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.8%	0.8%	0	0	0.0%	0.0%
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	14	-7.7%	0.5%	0	32.0%	0.5%	0	0	0	0.5%	0	0	0	1.0%	1.0%	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	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10 Personnel de bureau	136	-3.3%	0.0%	0	8.5%	0.0%	0	0	3	0.0%	0	-2	0	0.8%	0.8%	2	2	2.2%	2.2%
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	214	0.8%	1.0%	6	20.8%	1.0%	6	12	0	1.0%	0	2	0	0.8%	0.8%	-2	-2	0.0%	0.0%
12 Travailleurs manuels spécialisés	1	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.7%	0.7%	0	0	0.0%	0.0%
13 Autre personnel de la vente et des services	18	-8.0%	0.5%	0	25.0%	0.5%	0	0	0	0.5%	0	0	0	1.6%	1.6%	0	0	0.0%	0.0%
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total	1,193	1.2%	0	0	15.3%	0	0	0	5	0.0%	0	12	0	1.4%	1.4%	-12	-12	0.4%	0.4%

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

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

Tableau 4: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Autochtones				Commentaires
	Objectifs à court terme		Objectifs à long		
	#	%	#	%	
01 Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1	0.0	2	0.0	
03 Professionnels	1	0.0	2	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	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 principal	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	1	0.0	2	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	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

07-03-2018

Total	3	7		
-------	---	---	--	--

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

07-03-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 5: Personnes handicapées

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Personnes handicapées										
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		AAAA - AAAA	À - De					
	30-06-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	30-06-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019							
	N ⁿ	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ⁿ	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01/02 Cadres	166	5.6%	0.5%	2	21.0%	0.5%	2	4	3	0.5%	0	4	0	3.8%	3.8%	-4	-3	1.8%	1.8%
03 Professionnels	543	2.9%	0.5%	8	13.1%	0.5%	8	16	7	0.5%	0	14	1	4.6%	4.6%	-14	-17	1.3%	1.5%
04 Personnel semi-professionnels et technique	47	-3.7%	0.5%	1	15.7%	0.5%	1	2	0	0.5%	0	2	0	13.9%	13.9%	-2	-7	0.0%	0.0%
05 Surveillants	40	-4.4%	0.0%	0	13.3%	0.0%	0	0	1	0.0%	0	5	0	7.8%	7.8%	-5	-2	2.5%	2.5%
06 Contremaîtres	2	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	3.4%	3.4%	0	0	0.0%	0.0%
07 Personnel administratif et de bureau principal	12	7.7%	0.0%	0	29.6%	0.0%	0	0	1	0.0%	0	-1	0	3.5%	3.5%	1	1	8.3%	8.3%
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	14	-7.7%	0.5%	0	32.0%	0.5%	0	0	1	0.5%	0	-1	0	0.0%	0.0%	1	1	7.1%	7.1%
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	7.0%	7.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10 Personnel de bureau	136	-3.3%	0.0%	0	8.5%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	10	0	5.6%	5.6%	-10	-8	0.0%	0.0%
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	214	0.8%	1.0%	6	20.8%	1.0%	6	12	1	1.0%	0	11	1	4.8%	4.8%	-11	-9	0.5%	0.9%
12 Travailleurs manuels spécialisés	1	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	1	0.0%	0	-1	0	6.3%	6.3%	1	1	100.0%	100.0%
13 Autre personnel de la vente et des services	18	-8.0%	0.5%	0	25.0%	0.5%	0	0	1	0.5%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	1	5.6%	5.6%
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	5.0%	5.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total	1,193	1.2%		0	15.3%		0	0	16	0.0%	0	44	0	5.0%	5.0%	-44	-44	1.3%	1.3%

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

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

Tableau 6: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court terme		Objectifs à long		
	#	%	#	%	
01/02 Cadres	1	0.0	1	0.0	
03 Professionnels	1	0.0	3	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	1	0.0	1	0.0	
05 Surveillants	1	0.0	2	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau principal	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	1	0.0	2	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		9		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

07-03-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 7: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Membre des minorités visibles										
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		AAAA - AAAA	À - De					
	30-06-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	30-06-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019							
	N ⁿ	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01 Cadres supérieurs	11	8.4%	0.0%	0	24.0%	0.0%	0	0	2	0.0%	0	N ^o -1	0	10.1%	10.1%	1	1	18.2%	18.2%
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	155	2.9%	0.5%	2	17.9%	0.5%	2	4	19	0.5%	0	5	1	15.0%	15.0%	-4	-4	12.3%	12.7%
03 Professionnels	543	2.9%	0.5%	8	13.1%	0.5%	8	16	137	0.5%	2	-25	3	20.0%	20.0%	28	28	25.2%	25.0%
04 Personnel semi-professionnels et technique	47	-3.7%	0.5%	1	15.7%	0.5%	1	2	14	0.5%	0	-3	0	22.1%	22.1%	4	3	29.8%	29.2%
05 Surveillants	40	-4.4%	0.0%	0	13.3%	0.0%	0	0	9	0.0%	0	8	0	41.4%	41.4%	-8	-8	22.5%	22.5%
06 Contremaîtres	2	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	14.6%	14.6%	0	0	0.0%	0.0%
07 Personnel administratif et de bureau principal	12	7.7%	0.0%	0	29.6%	0.0%	0	0	2	0.0%	0	2	0	37.3%	37.3%	-2	-2	16.7%	16.7%
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	14	-7.7%	0.5%	0	32.0%	0.5%	0	0	4	0.5%	0	-1	0	19.2%	19.2%	1	1	28.6%	28.6%
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10 Personnel de bureau	136	-3.3%	0.0%	0	8.5%	0.0%	0	0	35	0.0%	0	21	0	40.9%	40.9%	-21	-21	25.7%	25.7%
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	214	0.8%	1.0%	6	20.8%	1.0%	6	12	46	1.0%	1	48	5	42.3%	42.3%	-45	-45	21.5%	22.7%
12 Travailleurs manuels spécialisés	1	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	57.5%	57.5%	-1	-1	0.0%	0.0%
13 Autre personnel de la vente et des services	18	-8.0%	0.5%	0	25.0%	0.5%	0	0	5	0.5%	0	2	0	40.2%	40.2%	-2	-2	27.8%	27.8%
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total	1,193	1.2%	0	0	15.3%	0	0	0	273	0.0%	0	48	0	26.9%	26.9%	-48	-48	22.9%	22.9%

† 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 8: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Membres des minorités visibles				Commentaires
	Objectifs à court terme		Objectifs à long		
	#	%	#	%	
01 Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1	0.0	1	0.0	
03 Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0.0	0	0.0	
05 Surveillants	1	0.0	1	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau principal	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	6	0.0	9	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	1	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

07-03-2018

Total	8	12	
-------	---	----	--

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

07-03-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés												Femmes							
	Objectifs à court terme suivants/courants								Objectifs à court terme suivants/courants											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		Annuellement	D'ici 3 ans						AAAA - AAAA
	31-01-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ⁿ	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01	14	8.4%	0.0%	0	24.0%	0.0%	0	0	7	0.0%	0	-3	0	27.4%	27.4%	3	3	50.0%	50.0%	
02	169	2.9%	0.5%	3	17.9%	0.5%	3	6	82	0.5%	1	-14	2	38.9%	38.9%	16	16	48.5%	48.3%	
03	591	2.9%	1.0%	18	13.1%	1.0%	18	36	331	1.0%	10	-54	16	43.8%	43.8%	72	70	56.0%	55.3%	
04	42	-3.7%	0.5%	1	15.7%	0.5%	1	2	15	0.5%	0	-1	1	33.5%	33.5%	1	2	35.7%	37.2%	
05	35	-4.4%	0.0%	0	13.3%	0.0%	0	0	28	0.0%	0	-10	0	52.7%	52.7%	10	10	80.0%	80.0%	
06	2	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	9.3%	9.3%	0	0	0.0%	0.0%	
07	15	7.7%	0.0%	0	29.6%	0.0%	0	0	13	0.0%	0	-1	0	80.1%	80.1%	1	1	86.7%	86.7%	
08	11	-7.7%	0.5%	0	32.0%	0.5%	0	0	5	0.5%	0	-2	0	28.8%	28.8%	2	2	45.5%	45.5%	
09	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	123	-3.3%	0.0%	0	8.5%	0.0%	0	0	91	0.0%	0	-11	0	64.8%	64.8%	11	11	74.0%	74.0%	
11	219	0.8%	1.0%	7	20.8%	1.0%	7	14	142	1.0%	4	6	9	63.5%	63.5%	3	3	64.8%	65.0%	
12	1	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	22.0%	22.0%	0	0	0.0%	0.0%	
13	14	-8.0%	0.5%	0	25.0%	0.5%	0	0	8	0.5%	0	0	0	0.5	54.5%	0	0	57.1%	57.1%	
14	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	1,236	1.2%	0.0%	0	15.3%	0.0%	0	0	722	0.0%	0	-119	0	48.8%	48.8%	119	119	58.4%	58.4%	

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

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

Tableau 10: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes		Commentaires
	Objectifs à court terme	Objectifs à long	
	%	%	
01 Cadres supérieurs	27.4%	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	38.9%	0.0	
03 Professionnels	43.8%	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	33.5%	0.0	
05 Surveillants	52.7%	0.0	
06 Contremaîtres	9.3%	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau principal	80.1%	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	28.8%	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.0%	0.0	
10 Personnel de bureau	64.8%	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	63.5%	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	22.0%	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services	54.5%	0.0	Nous avons comblé l'écart pour cette catégorie. Nous avons atteint un taux d'utilisation de 100 % dans cette catégorie
14 Autres travailleurs manuels	0.0%	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

07-03-2018

Total		48.8%	0.0
-------	--	-------	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

07-03-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 11: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les employés											Autochtones							
	Objectifs à court terme suivants/courants							Autochtones											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		Annuellement	D'ici 3 ans					
	31-01-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ⁿ	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
N ⁿ	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ⁿ	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01 Cadres supérieurs	14	8.4%	0.0%	0	24.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	2.9%	2.9%	0	0	0.0%	0.0%
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	169	2.9%	0.5%	3	17.9%	0.5%	3	6	0	0.5%	0	4	0	2.2%	2.2%	-4	-4	0.0%	0.0%
03 Professionnels	591	2.9%	1.0%	18	13.1%	1.0%	18	36	2	1.0%	0	7	1	1.5%	1.5%	-7	-6	0.3%	0.5%
04 Personnel semi-professionnels et technique	42	-3.7%	0.5%	1	15.7%	0.5%	1	2	0	0.5%	0	1	0	1.9%	1.9%	-1	-1	0.0%	0.0%
05 Surveillants	35	-4.4%	0.0%	0	13.3%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	1.0%	1.0%	0	0	0.0%	0.0%
06 Contremaîtres	2	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	2.1%	2.1%	0	0	0.0%	0.0%
07 Personnel administratif et de bureau principal	15	7.7%	0.0%	0	29.6%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.8%	0.8%	0	0	0.0%	0.0%
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	11	-7.7%	0.5%	0	32.0%	0.5%	0	0	0	0.5%	0	0	0	1.0%	1.0%	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	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10 Personnel de bureau	123	-3.3%	0.0%	0	8.5%	0.0%	0	0	2	0.0%	0	-1	0	0.8%	0.8%	1	1	1.6%	1.6%
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	219	0.8%	1.0%	7	20.8%	1.0%	7	14	0	1.0%	0	2	0	0.9%	0.9%	-2	-2	0.0%	0.0%
12 Travailleurs manuels spécialisés	1	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.7%	0.7%	0	0	0.0%	0.0%
13 Autre personnel de la vente et des services	14	-8.0%	0.5%	0	25.0%	0.5%	0	0	0	0.5%	0	0	0	1.8%	1.8%	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	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total	1,236	1.2%	0	0	15.3%	0	0	0	4	0.0%	0	13	0	1.4%	1.4%	-13	-13	0.3%	0.3%

† 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 12: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Autochtones		Commentaires
	Objectifs à court terme	Objectifs à long	
	%	%	
01 Cadres supérieurs	2.9		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2.2	2.2	
03 Professionnels	1.5	1.5	Nous n'avons constaté aucun mouvement dans ce secteur depuis 2016. Nous devons composer avec une faible disponibilité pour cette CPÈME. En outre, la cession récente d'une part de notre
04 Personnel semi-professionnels et technique	1.9	1.9	Nous n'avons constaté aucun progrès dans cette catégorie depuis 2016; le taux d'utilisation est resté le même. Nous avons été confrontés à des difficultés dans ce secteur, notamment quelques mises à
05 Surveillants	1.0		
06 Contremaîtres	2.1		
07 Personnel administratif et de bureau principal	0.8		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	1.0		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.0		
10 Personnel de bureau	0.8		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0.9	0.9	Nous n'avons pas constaté de mouvement dans cette catégorie pour combler l'écart et nous continuons d'être confrontés à des problèmes de disponibilité; cependant, cette CPÈME est un secteur où
12 Travailleurs manuels spécialisés	0.7		
13 Autre personnel de la vente et des services	1.8		
14 Autres travailleurs manuels	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

07-03-2018

Total		1.4		
-------	--	-----	--	--

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

07-03-2018

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	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	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		AAAA - AAAA	2018						2021
	31-01-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	31-01-2018	Annuellement	D'ici 3 ans										
	N ⁿ	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ⁿ	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01/02 Cadres	183	5.6%	0.5%	3	21.0%	0.5%	3	6	2	0.5%	0	6	0	4.3%	4.3%	-6	-6	1.1%	1.1%	
03 Professionnels	591	2.9%	1.0%	18	13.1%	1.0%	18	36	7	1.0%	0	16	1	3.8%	3.8%	-15	-15	1.2%	1.3%	
04 Personnel semi-professionnels et technique	42	-3.7%	0.5%	1	15.7%	0.5%	1	2	0	0.5%	0	2	0	4.6%	4.6%	-2	-2	0.0%	0.0%	
05 Surveillants	35	-4.4%	0.0%	0	13.3%	0.0%	0	0	1	0.0%	0	4	0	13.9%	13.9%	-4	-4	2.9%	2.9%	
06 Contremaîtres	2	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	7.8%	7.8%	0	0	0.0%	0.0%	
07 Personnel administratif et de bureau principal	15	7.7%	0.0%	0	29.6%	0.0%	0	0	1	0.0%	0	0	0	3.4%	3.4%	0	0	6.7%	6.7%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	11	-7.7%	0.5%	0	32.0%	0.5%	0	0	1	0.5%	0	-1	0	3.5%	3.5%	1	1	9.1%	9.1%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	123	-3.3%	0.0%	0	8.5%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	9	0	7.0%	7.0%	-9	-9	0.0%	0.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	219	0.8%	1.0%	7	20.8%	1.0%	7	14	1	1.0%	0	12	1	5.6%	5.6%	-11	-11	0.5%	0.9%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	1	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	1	0.0%	0	-1	0	4.8%	4.8%	1	1	100.0%	100.0%	
13 Autre personnel de la vente et des services	14	-8.0%	0.5%	0	25.0%	0.5%	0	0	1	0.5%	0	0	0	6.3%	6.3%	0	0	7.1%	7.1%	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	1,236	1.2%		0	15.3%		0	0	15	0.0%	0	46	0	4.9%	4.9%	-46	-46	1.2%	1.2%	

† Calculé à l'aide de la formule suivante : ((nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif + nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)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 14: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Personnes handicapées		Commentaires
	Objectifs à court terme	Objectifs à long	
	%	%	
01/02 Cadres	4.3	4.3	Le taux d'utilisation pour cette catégorie a diminué (25 % par rapport à 43 % en 2016). Nous continuerons à surveiller et à prévoir la réduction de l'écart à long terme; cependant, nous devons
03 Professionnels	3.8	3.8	Nous avons constaté une légère diminution de la représentation dans cette catégorie, en raison d'une faible disponibilité. Bien que l'embauche future soit incertaine étant donné l'évolution de la
04 Personnel semi-professionnels et technique	4.6	4.6	Nous continuons d'observer une baisse des embauches dans cette catégorie et le taux d'utilisation est le même qu'à l'évaluation précédente. Nous cherchons toujours des moyens de combler l'écart à
05 Surveillants	13.9	13.9	Nous avons constaté une légère augmentation du taux d'utilisation pour ce groupe en raison d'une légère diminution de la disponibilité; cependant, le nombre d'employés dans cette catégorie est
06 Contremaîtres	7.8		
07 Personnel administratif et de bureau principal	3.4		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	3.5		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.0		
10 Personnel de bureau	7.0	7.0	Nous n'avons constaté aucun changement dans cette CPÈME et une diminution du nombre de postes de commis de bureau dans l'ensemble. Nous continuons de surveiller la situation, mais nous
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	5.6	5.6	Nous constatons un écart plus important pour cette CPÈME; cependant, les ventes sont un secteur où nous continuerons à maintenir l'activité de recrutement pour pourvoir les postes vacants. Alors
12 Travailleurs manuels spécialisés	4.8		
13 Autre personnel de la vente et des services	6.3		
14 Autres travailleurs manuels	0.0		
Total	4.9		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

07-03-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les employés								Membres des minorités visibles										
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		AAAA - AAAA	À - De					
	31-01-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	31-01-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021							
	N ⁿ	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01 Cadres supérieurs	14	8.4%	0.0%	0	24.0%	0.0%	0	3	0.0%	0	-2	0	10.1%	10.1%	2	2	21.4%	21.4%	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	169	2.9%	0.5%	3	17.9%	0.5%	3	6	0.5%	0	-6	1	15.0%	15.0%	7	7	18.9%	19.2%	
03 Professionnels	591	2.9%	1.0%	18	13.1%	1.0%	18	36	173	1.0%	5	-33	8	22.1%	22.1%	42	41	29.3%	28.9%
04 Personnel semi-professionnels et technique	42	-3.7%	0.5%	1	15.7%	0.5%	1	2	12	0.5%	0	-2	0	22.7%	22.7%	2	2	28.6%	27.9%
05 Surveillants	35	-4.4%	0.0%	0	13.3%	0.0%	0	0	9	0.0%	0	5	0	40.8%	40.8%	-5	-5	25.7%	25.7%
06 Contremaîtres	2	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	14.6%	14.6%	0	0	0.0%	0.0%
07 Personnel administratif et de bureau principal	15	7.7%	0.0%	0	29.6%	0.0%	0	0	3	0.0%	0	3	0	37.3%	37.3%	-3	-3	20.0%	20.0%
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	11	-7.7%	0.5%	0	32.0%	0.5%	0	0	5	0.5%	0	-3	0	19.6%	19.6%	3	3	45.5%	45.5%
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10 Personnel de bureau	123	-3.3%	0.0%	0	8.5%	0.0%	0	0	32	0.0%	0	19	0	41.3%	41.3%	-19	-19	26.0%	26.0%
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	219	0.8%	1.0%	7	20.8%	1.0%	7	14	58	1.0%	2	36	6	40.6%	40.6%	-31	-30	26.5%	27.4%
12 Travailleurs manuels spécialisés	1	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	57.5%	57.5%	-1	-1	0.0%	0.0%
13 Autre personnel de la vente et des services	14	-8.0%	0.5%	0	25.0%	0.5%	0	0	4	0.5%	0	1	0	38.6%	38.6%	-1	-1	28.6%	28.6%
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total	1,236	1.2%	0	0	15.3%	0	0	0	331	0.0%	0	4	0	27.1%	27.1%	-4	-4	26.8%	26.8%

† 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 16: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Membres des minorités visibles		Commentaires
	Objectifs à court terme	Objectifs à long	
	%	%	
01 Cadres supérieurs	0.1		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0.2		
03 Professionnels	0.2		
04 Personnel semi-professionnels et technique	0.2		
05 Surveillants	0.4	40.8	Nous avons constaté un taux d'utilisation accru pour cette CPÈME (64 % contre 53 % en 2016), ce qui a réduit l'écart de -8 à -5. Nous devons composer, dans cette catégorie, avec une baisse de
06 Contremaîtres	0.1		
07 Personnel administratif et de bureau principal	0.4	37.3	Nous avons constaté un taux d'utilisation en 2016 similaire à celui d'aujourd'hui; cependant, la disponibilité est maintenant plus élevée. Nous prévoyons de maintenir les chiffres actuels pour cette
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0.2		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.0		
10 Personnel de bureau	0.4	41.3	Le taux d'utilisation en 2016 était le même que le taux actuel. L'écart a été réduit quelque peu, car la disponibilité est légèrement plus faible. Le nombre d'employés dans cette catégorie a diminué et,
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0.4	40.6	Nous avons observé une hausse de la représentation de 26 % et un bond du taux d'utilisation, qui est passé de 51 % en 2016 à 65 % en 2018. L'écart a diminué de -45 à -31, nous avons donc fait des
12 Travailleurs manuels spécialisés	0.6	57.5	Nous ne constatons toujours pas de croissance dans cette CPÈME et ne prévoyons pas de changement à court ou à long terme.
13 Autre personnel de la vente et des services	0.4	37.6	Nous avons constaté un taux d'utilisation plus élevé pour cette catégorie (80 % en 2018 contre 71 % en 2016); cependant, la disponibilité pour cette catégorie a diminué. Nous avons peu de postes
14 Autres travailleurs manuels	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

07-03-2018

Total		0.3		
-------	--	-----	--	--

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

07-03-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Femmes			Écart	Résultat EME	Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes					
		#	%	Représentation	Disponibilité	Actuel			Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence					
#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
01 Cadres supérieurs	2016	11	4	36.4	27.4	3	1	132.7																
	2018	14	7	50.0	27.4	4	3	182.5	3	3	100.0	1	2	2	0	0.0	1	-1	3	1	33.3	1	0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	155	78	50.3	38.9	60	18	129.4																
	2018	169	82	48.5	38.9	66	16	124.7	32	13	40.6	12	1	15	8	53.3	8	0	29	13	44.8	15	-2	
03 Professionnels	2016	543	328	60.4	47.2	256	72	128.0																
	2018	591	331	56.0	43.8	259	72	127.9	125	49	39.2	55	-6	14	7	50.0	8	-1	74	40	54.1	45	-5	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	47	19	40.4	35.1	16	3	115.2																
	2018	42	15	35.7	33.5	14	1	106.6	3	2	66.7	1	1	4	2	50.0	2	0	7	6	85.7	3	3	
05 Surveillants	2016	40	30	75.0	52.7	21	9	142.3																
	2018	35	28	80.0	52.7	18	10	151.8	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	1	-1	5	2	40.0	4	-2	
06 Contremaîtres	2016	2	0	0.0	9.3	0	0	0.0																
	2018	2	0	0.0	9.3	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 (CPÈME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes			
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
01 Cadres supérieurs	2018	5	3	60.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	5	3	60.0		0.3	21897.8		0.0		0.0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	47	21	44.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	47	21	44.7		0.4	11486.1		0.0		0.0	0.0	
03 Professionnels	2018	139	56	40.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	139	56	40.3		0.4	9198.1		0.0		0.0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	7	4	57.1	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	7	4	57.1		0.3	17057.6		0.0		0.0	0.0	
05 Surveillants	2018	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	1	0	0.0		0.5	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		0.1	0.0		0.0		0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

07-03-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

07-03-2018

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	Femmes						Tous les employés	Recrutements						Avancements						Cessations de fonctions			
			Représentation		Disponibilité		Écart	Résultat EME		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes					
			#	%	#	%	#	%		Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	Différence					
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	12	11	91.7	80.1	10	1	114.4																
		2018	15	13	86.7	80.1	12	1	108.2	7	6	85.7	6	0	1	1	100.0	1	0	4	4	100.0	4	0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	14	5	35.7	28.2	4	1	126.6																
		2018	11	5	45.5	28.8	3	2	157.8	2	1	50.0	1	0	0	0	0.0	0	0	4	1	25.0	1	0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
10	Personnel de bureau	2016	136	97	71.3	64.8	88	9	110.1																
		2018	123	91	74.0	64.8	80	11	114.2	1	1	100.0	1	0	1	1	100.0	1	0	11	6	54.5	8	-2	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	214	137	64.0	63.6	136	1	100.7																
		2018	219	142	64.8	63.5	139	3	102.1	38	17	44.7	24	-7	1	1	100.0	1	0	45	22	48.9	29	-7	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	1	0	0.0	22.0	0	0	0.0																
		2018	1	0	0.0	22.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires								
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme														
		Tous les employés	Femmes		Femmes				Femmes													
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif											
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	8	7	87.5	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2021	8	7	87.5	0	0.0	0.8	10923.8	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	2018	2	1	50.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2021	2	1	50.0	0	0.0	0.3	17361.1	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	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	2018	2	2	100.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2021	2	2	100.0	0	0.0	0.6	15432.1	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	39	18	46.2	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2021	39	18	46.2	0	0.0	0.6	7268.3	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0	0	0.0	0.2	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

07-03-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

07-03-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																		
		Tous les employés	Femmes							Tous les employés	Recrutements						Avancements						Cessations de fonctions					
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence									
																				%	%	%	%	%	%	%	%	%
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#						
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	18	9	50.0	54.5	10	-1	91.7																			
		2018	14	8	57.1	54.5	8	0	104.8	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	4	1	25.0	2	-1		
14	Autres travailleurs manuels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																			
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0		
Total		2016	1,193	718	60.2	50.7	605	113	118.7																			
		2018	1,236	722	58.4	48.8	603	119	119.7	211	92	43.6	103	-11	39	20	51.3	23	-3	186	96	51.6	112	-16				

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Femmes		Femmes					Femmes					
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%				
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2021	0	0	0.0			0.5	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	250	112	44.8	1	11200.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2021	250	112	44.8			0.5	9180.3			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

07-03-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif						Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Autochtones						Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu		Différence						
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
01 Cadres supérieurs	2016	11	0	0.0	2.9	0	0	0.0																
	2018	14	0	0.0	2.9	0	0	0.0	3	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	3	0	0.0	0	0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	155	0	0.0	2.2	3	-3	0.0																
	2018	169	0	0.0	2.2	4	-4	0.0	32	0	0.0	1	-1	15	0	0.0	0	0	29	0	0.0	0	0	
03 Professionnels	2016	543	2	0.4	1.6	9	-7	23.0																
	2018	591	2	0.3	1.5	9	-7	22.6	125	0	0.0	2	-2	14	0	0.0	0	0	74	0	0.0	0	0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	47	0	0.0	1.9	1	-1	0.0																
	2018	42	0	0.0	1.9	1	-1	0.0	3	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	7	0	0.0	0	0	
05 Surveillants	2016	40	0	0.0	1.0	0	0	0.0																
	2018	35	0	0.0	1.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	5	0	0.0	0	0	
06 Contremaîtres	2016	2	0	0.0	2.1	0	0	0.0																
	2018	2	0	0.0	2.1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme							
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones				Autochtones						
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#				
01 Cadres supérieurs	2018	5	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
	2021	5	0	0.0			2.9	0.0				0.0			
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	47	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	2	0.0	0.0	0.0			
	2021	47	0	0.0			2.2	0.0				2.2			
03 Professionnels	2018	139	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	2	0.0	0.0	0.0			
	2021	139	0	0.0			1.5	0.0				1.5			
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	7	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0			
	2021	7	0	0.0			1.9	0.0				1.9			
05 Surveillants	2018	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
	2021	1	0	0.0			1.0	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			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

07-03-2018

00	Contratantes	2021	0	0	0.0			2.1	0.0			0.0	0.0
----	--------------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

07-03-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Autochtones			Écart			Résultat EME	Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones				
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	%	#	%	%	Actuel	Prévu	Différence	%	Actuel	Prévu	Différence	%	Actuel	Prévu	Différence	%			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	12	0	0.0	0.8	0	0	0.0																
		2018	15	0	0.0	0.8	0	0	0.0	7	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	14	0	0.0	1.0	0	0	0.0																
		2018	11	0	0.0	1.0	0	0	0.0	2	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
10	Personnel de bureau	2016	136	3	2.2	0.8	1	2	275.7																
		2018	123	2	1.6	0.8	1	1	203.3	1	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	11	1	9.1	0	1	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	214	0	0.0	0.8	2	-2	0.0																
		2018	219	0	0.0	0.9	2	-2	0.0	38	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	45	0	0.0	0	0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	1	0	0.0	0.7	0	0	0.0																
		2018	1	0	0.0	0.7	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones			
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	8	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	8	0	0.0		0.8	0.0			0.0	0.0	0.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	2	0	0.0		1.0	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
10	Personnel de bureau	2018	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	2	0	0.0		0.8	0.0			0.0	0.0	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	39	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	2	0.0	0.0	0.0
		2021	39	0	0.0		0.9	0.0			0.9	0.0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	0	0	0.0		0.7	0.0			0.0	0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

07-03-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

07-03-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
		Tous les employés	Autochtones			Écart	Résultat EME	Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones							
			Représentation	Disponibilité	%				Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence					
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	18	0	0.0	1.6	0	0	0.0															
		2018	14	0	0.0	1.8	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	4	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2016	1,193	5	0.4	1.4	17	-12	29.9															
		2018	1,236	4	0.3	1.4	17	-13	23.1	211	0	0.0	3	-3	39	0	0.0	0	0	186	1	0.5	1	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones				Autochtones					
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
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			1.8	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	250	0	0.0	3	0.0	0.0	0.0	7	0.0	0.0	0.0	
		2021	250	0	0.0			1.4	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

07-03-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Tous les employés	Personnes handicapées							Tous les employés	Recrutements			Avancements			Cessations de fonctions									
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Personnes handicapées		Actuel		Prévu	Différence	Personnes handicapées		Actuel	Prévu	Différence	Tous les employés	Personnes handicapées							
							#	%					#	%					#	%	#	%				
01&02	Cadres	2016	166	3	1.8	4.3	7	-4	42.0																	
		2018	183	2	1.1	4.3	8	-6	25.4	35	0	0.0	2	-2	17	1	5.9	0	1	32	1	3.1	1	0		
03	Professionnels	2016	543	7	1.3	3.8	21	-14	33.9																	
		2018	591	7	1.2	3.8	22	-15	31.2	125	1	0.8	5	-4	14	2	14.3	0	2	74	1	1.4	1	0		
04	Personnel semi-professionnels et technique	2016	47	0	0.0	4.6	2	-2	0.0																	
		2018	42	0	0.0	4.6	2	-2	0.0	3	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	7	0	0.0	0	0		
05	Surveillants	2016	40	1	2.5	13.9	6	-5	18.0																	
		2018	35	1	2.9	13.9	5	-4	20.6	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	5	0	0.0	0	0		
06	Contremaîtres	2016	2	0	0.0	7.8	0	0	0.0																	
		2018	2	0	0.0	7.8	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0		

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Personnes handicapées		Personnes handicapées		Personnes handicapées			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	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
01&02	Cadres	2018	52	1	1.9	1	100.0	0.0	0.0	1	100.0	0.0	0.0		
		2021	52	1	1.9			4.3	44.7			4.3	44.7		
03	Professionnels	2018	139	3	2.2	1	300.0	0.0	0.0	3	100.0	0.0	0.0		
		2021	139	3	2.2			3.8	56.8			3.8	56.8		
04	Personnel semi-professionnels et technique	2018	7	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0		
		2021	7	0	0.0			4.6	0.0			4.6	0.0		
05	Surveillants	2018	1	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	2	0.0	0.0	0.0		
		2021	1	0	0.0			13.9	0.0			13.9	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			7.8	0.0			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

07-03-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Personnes handicapées						Résultat EME	Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Représentation		Disponibilité		Écart				Personnes handicapées		Personnes handicapées		Personnes handicapées		Personnes handicapées		Personnes handicapées						
			#	%	#	%	#	%			Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	12	1	8.3	3.4	0	1	245.1																
		2018	15	1	6.7	3.4	1	0	196.1	7	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	14	1	7.1	3.5	0	1	204.1																
		2018	11	1	9.1	3.5	0	1	259.7	2	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
10	Personnel de bureau	2016	136	0	0.0	7.0	10	-10	0.0																
		2018	123	0	0.0	7.0	9	-9	0.0	1	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	11	0	0.0	0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	214	1	0.5	5.6	12	-11	8.3																
		2018	219	1	0.5	5.6	12	-11	8.2	38	0	0.0	2	-2	1	0	0.0	0	0	45	0	0.0	0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	1	1	100.0	4.8	0	1	2,083.3																
		2018	1	1	100.0	4.8	0	1	2,083.3	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								
		Tous les employés	Personnes handicapées	Objectifs à court terme					Objectifs à long terme													
				Personnes handicapées		Personnes handicapées		Personnes handicapées		Personnes handicapées												
				Actuel	Objectif	Objectif	Objectif	Objectif	Objectif	Objectif	Objectif	Objectif	Objectif									
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	8	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2021	8	0	0.0			3.4	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	2018	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2021	2	0	0.0			3.5	0.0				0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	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	2018	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2021	2	0	0.0			7.0	0.0				7.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	39	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2021	39	0	0.0			5.6	0.0				5.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	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 6 : Résultats - Personnes handicapées

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

07-03-2018

12	spécialisés	2021	0	0	0.0		4.8	0.0		0.0	0.0
----	-------------	------	---	---	-----	--	-----	-----	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

07-03-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																			
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions											
		Personnes handicapées								Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées											
		Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EME	Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence
#	#	%	%	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	18	1	5.6	6.3	1	0	88.2																				
		2018	14	1	7.1	6.3	1	0	113.4	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	4	0	0.0	0	0	0	0	
14	Autres travailleurs manuels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																				
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	
Total		2016	1,193	16	1.3	5.0	60	-44	26.8																				
		2018	1,236	15	1.2	4.9	61	-46	24.8	211	1	0.5	10	-9	39	3	7.7	1	2	186	2	1.1	2	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					
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	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			6.3	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	250	4	1.6	5	80.0	0.0	0.0	9	44.4	0.0	0.0
		2021	250	4	1.6			4.9	32.7			0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

07-03-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																						
		Tous les employés	Membres des minorités visibles						Tous les employés	Recrutements						Tous les employés	Avancements						Tous les employés	Cessations de fonctions							
			Représentation		Disponibilité		Écart			Résultat EME		Actuel		Prévu			Différence		Actuel		Prévu			Différence		Actuel		Prévu		Différence	
			#	%	#	%	#	%		#	%	#	%	#	%		#	%	#	%	#	%		#	%	#	%	#	%	#	%
01 Cadres supérieurs	2016	11	2	18.2	10.1	1	1	180.0																							
	2018	14	3	21.4	10.1	1	2	212.2	3	0	0.0	0	0	0	2	0	0.0	0	0	3	0	0.0	1	-1							
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	155	19	12.3	15.0	23	-4	81.7																							
	2018	169	32	18.9	15.0	25	7	126.2	32	14	43.8	5	9	15	2	13.3	2	0	29	4	13.8	4	0								
03 Professionnels	2016	543	137	25.2	20.0	109	28	126.2																							
	2018	591	173	29.3	22.1	131	42	132.5	125	59	47.2	28	31	14	3	21.4	4	-1	74	24	32.4	19	5								
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	47	14	29.8	22.1	10	4	134.8																							
	2018	42	12	28.6	22.7	10	2	125.9	3	1	33.3	1	0	4	2	50.0	1	1	7	4	57.1	2	2								
05 Surveillants	2016	40	9	22.5	41.4	17	-8	54.3																							
	2018	35	9	25.7	40.8	14	-5	63.0	0	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0	5	0	0.0	1	-1							
06 Contremaîtres	2016	2	0	0.0	14.6	0	0	0.0																							
	2018	2	0	0.0	14.6	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0							

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme							
		Tous les employés	Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
01 Cadres supérieurs	2018	5	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	2021	5	0	0.0											
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	47	16	34.0	1	1,600.0	0.0	0.0	1	1,600.0	0.0	0.0	0.0		
	2021	47	16	34.0			0.2	22695.0			0.0	0.0	0.0		
03 Professionnels	2018	139	62	44.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0		
	2021	139	62	44.6			0.2	20182.9			0.0	0.0	0.0		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	7	3	42.9	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0		
	2021	7	3	42.9			0.2	18879.8			0.0	0.0	0.0		
05 Surveillants	2018	1	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	0.0		
	2021	1	0	0.0			0.4	0.0			40.8	0.0	0.0		
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0		
	2021	0	0	0.0			0.1	0.0			0.0	0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

07-03-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

07-03-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																				
		Tous les employés	Membres des minorités visibles							Tous les employés	Recrutements						Tous les employés	Avancements						Tous les employés	Cessations de fonctions					
			Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EME		Actuel		Prévu		Différence			Actuel		Prévu		Différence			Actuel		Prévu		Différence	
			#	%	#	%	#	#	%		#	%	#	%	#	%		#	%	#	%	#	%		#	%	#	%	#	%
07 Personnel administratif et de bureau principal	2016	12	2	16.7	37.3	4	-2	44.7																						
	2018	15	3	20.0	37.3	6	-3	53.6	7	2	28.6	3	-1	1	1	100.0	0	1	4	1	25.0	1	0							
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	14	4	28.6	19.2	3	1	148.8																						
	2018	11	5	45.5	19.6	2	3	231.9	2	2	100.0	0	2	0	0	0	0	4	1	25.0	1	0								
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																						
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
10 Personnel de bureau	2016	136	35	25.7	40.9	56	-21	62.9																						
	2018	123	32	26.0	41.3	51	-19	63.0	1	0	0.0	0	0	1	1	100.0	0	1	11	4	36.4	3	1							
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	214	46	21.5	42.3	91	-45	50.8																						
	2018	219	58	26.5	40.6	89	-31	65.2	38	15	39.5	15	0	1	1	100.0	0	1	45	13	28.9	10	3							
12 Travailleurs manuels spécialisés	2016	1	0	0.0	57.5	1	-1	0.0																						
	2018	1	0	0.0	57.5	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles					Membres des minorités visibles					
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	%	#	%	%	#	%	#	%	#	%	#			
07 Personnel administratif et de bureau principal	2018	8	3	37.5	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0		
	2021	8	3	37.5			0.4	10053.6			37.3	100.5			
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	2	2	100.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
	2021	2	2	100.0			0.2	51020.4			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	2	1	50.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
	2021	2	1	50.0			0.4	12106.5			41.3	121.1			
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	39	16	41.0	6	266.7	0.0	0.0	9	177.8	0.0	0.0			
	2021	39	16	41.0			0.4	10104.8			40.6	101.0			
12 Travailleurs manuels spécialisés	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
	2021	0	0	0.0			0.6	0.0			57.5	0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

07-03-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.

07-03-2018

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						Tous les employés	Avancements						Tous les employés	Cessations de fonctions					
			Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles							Membres des minorités visibles							Membres des minorités visibles					
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence										
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#								
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	18	5	27.8	40.2	7	-2	69.1																					
		2018	14	4	28.6	38.6	5	-1	74.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	4	1	25.0	1	0					
14	Autres travailleurs manuels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																					
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0					
Total		2016	1,193	273	22.9	26.9	321	-48	85.1																					
		2018	1,236	331	26.8	27.1	335	-4	98.8	211	93	44.1	57	36	39	10	25.6	9	1	186	52	28.0	43	9						

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles					Membres des minorités visibles					
			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			0.4	0.0			37.6	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	250	103	41.2	8	1287.5	0.0	0.0	12	858.3	0.0	0.0		
		2021	250	103	41.2			0.3	15203.0			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonables
Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.
07-03-2018

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) :

2017 - TR a lancé une plateforme mondiale d'apprentissage en ligne sur la diversité et l'inclusion dans le processus d'embauche (obligatoire pour les gestionnaires et les RH)

2017 (en cours) - Le Conseil juridique pour la diversité et l'inclusion a mis en place un bulletin d'information trimestriel pour fournir des mises à jour sur les stratégies/initiatives de diversité et d'inclusion pour tous les employés; un accès à des possibilités d'apprentissage (y compris des conférenciers) est offert alors que nous cherchons à créer des environnements plus diversifiés et inclusifs qui peuvent nous aider à relever nos défis sur le plan opérationnel.

2017 et 2018 - TR a encouragé les employés à participer à des événements visant à mieux faire connaître la Journée internationale de la femme.

2018 - Projet consistant à mettre sur pied deux nouveaux groupes de ressources pour les entreprises : Women in Technology (Canada) et Pride at Work (Canada); collaboration avec deux nouvelles agences de recrutement externes pour trouver des talents issus de la diversité (en particulier dans le domaine de la vente); création d'une série d'ateliers sur la diversité et l'inclusion pour l'équipe de la haute direction afin de la sensibiliser à cet égard; création d'un guide de discussion sur l'inclusion pour que les directeurs puissent rencontrer les équipes et les employés; planification d'une séance d'écoute sur la diversité pour comprendre les obstacles en milieu de travail et élaborer une stratégie pour les surmonter.

2017 et 2018 : Recrutement - Utilisation de Textio, une plateforme de rédaction améliorée qui évalue nos offres d'emploi et nos descriptions de travail pour s'assurer qu'elles sont attrayantes pour des candidats plus diversifiés et plus qualifiés; recours à un plus grand nombre d'agences de recrutement et de sites comme Avantage Carrière, par exemple, en 2018 pour élargir notre portée afin d'établir un bassin de candidats plus diversifiés.

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.

2017 - Le gel des embauches locales pour les postes non générateurs de revenus a eu un impact sur le recrutement/remplacement des postes vacants (voir d'autres détails sur le gel des embauches à la section Détails supplémentaires)

2018 - Le gel des embauches locales à la suite de l'annonce de Blackstone aura un impact sur le recrutement/remplacement des postes vacants ainsi que sur les transferts internes entre les divisions de TR au Canada.

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

2017 - Nouveau centre technologique de Toronto situé au centre-ville; embauche de 200 employés depuis janvier 2017; réorganisation interne importante des employés des divisions juridique et financière à la suite du départ à la retraite de plusieurs hauts dirigeants en 2016 - les employés ont été réorientés vers de nouveaux dirigeants/nouveaux rôles et responsabilités.
2018 - Annonce de l'acquisition de F&R par Blackstone plus tard durant l'année, laquelle aura une incidence sur l'ensemble des effectifs canadiens (à déterminer).

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

[Redacted area]

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

[Redacted area]

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

[Redacted area]

- Autre.

[Redacted area]

Détails additionnels

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

Lors d'un gel des embauches, chaque poste vacant est soigneusement examiné afin de déterminer si la personne sera remplacée au moyen d'une embauche externe ou de la réaffectation d'un employé actuel (c'est-à-dire qui assumera un rôle élargi ou sera transféré à un poste de même niveau), ou si le poste sera supprimé. Dans de nombreux cas, les postes vacants n'ont pas été remplacés au moyen d'une embauche externe et les postes ont souvent été fermés. Cette diminution de l'embauche externe a mi-

Embauche externe et les postes ont souvent été remplies. Cette diminution de l'embauche externe a nu à notre capacité d'atteindre nos objectifs au fil du temps. Il est probable que cette tendance se poursuive à l'avenir, ce qui continuera d'avoir un effet négatif sur les possibilités de recrutement externe.

Le taux de roulement global à l'échelle de l'entreprise est toujours faible, étant généralement inférieur de 10 % par rapport à l'année précédente depuis plusieurs années, ce qui limite notre capacité à recruter dans les différentes CPÉME de l'organisation.

Analyse comparative externe : TR figurait parmi les 100 meilleurs employeurs au Canada en 2018 et a été désigné comme un excellent milieu de travail en 2017.

Analyse comparative interne : Nous avons mené un sondage éclair auprès des employés aux T1 et T3 de 2017, ce qui a produit de solides résultats en matière de diversité et d'inclusion

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

Nom de l'employeur : Thomson Reuters Canada Ltd.

Lieu principal : Toronto (Ontario)

Nombre d'employés : 1 236

Ontario : 990

Québec : 196

Nouveau-Brunswick : 19

Alberta : 15

Colombie-Britannique : 14

Manitoba : 2

Aperçu de l'organisation :

SCIAN n° 5111 : *Éditeurs de journaux, de périodiques, de livres et de répertoires*

Thomson Reuters Canada Ltd. est une multinationale qui œuvre dans le domaine de l'information et des médias de masse et qui offre des services de soutien aux entreprises et aux litiges partout au Canada.

Dates clés - Évaluation de la première année

Entreprise : 2016-09-02

Reçue : 2016-10-07

Fermée : 2016-10-28

Analyse de l'effectif : 2016-06-30

Aucune analyse de l'effectif n'a été envoyée au moment de l'évaluation précédente. L'organisation a plutôt préparé un rapport complet pour présenter certains des renseignements nécessaires. La date du 30 juin 2016 a été prise comme la date indiquée dans le rapport, à condition que l'analyse de l'effectif ait été effectuée.

Dates clés - Évaluation subséquente

Entreprise : 2018-02-04

Prolongation

accordée :

Reçue : 2018-03-09

Analyse de l'effectif : 2018-01-31

VÉRIFICATION DES DONNÉES

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

Oui Non

Comme aucun réaménagement des effectifs n'avait été fourni au moment de l'évaluation précédente, il semble qu'un agent de programme ait retiré le réaménagement des effectifs du système et ait prérempli le rapport de réalisations manuellement pour cet employeur.

J'ai vérifié que les données fournies dans le Rapport des réalisations correspondent à celles qui se trouvent dans les formulaires 1 à 6 :

Oui Non

ÉVALUATION DES PROGRÈS RAISONNABLES**Femmes**

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

Évaluation/observations

- CPÉME 13 : Il y a eu un nouveau venu et ce n'était pas une femme. Toutefois, avec un taux de DMT de 54,5 %, l'objectif était inatteignable.

Autochtones

02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif non atteint - (0 % atteint)
03	Professionnels	Objectif non atteint - (0 % atteint)
04	Personnel semi-professionnel et technique	Aucun objectif fixé
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	Objectif non atteint - (0 % atteint)

Évaluation/observations

- CPÉME 02 : Il y a eu 47 nouveaux venus et aucun n'était autochtone. Avec un taux de DMT de 2,2 %, on se serait attendu à en avoir au moins un.
- CPÉME 03 : Il y a eu 139 nouveaux venus et aucun n'était autochtone. Avec un taux de DMT de 1,6 %, on se serait attendu à en avoir au moins deux.
- CPÉME 04 : On a constaté un écart de -1, mais aucun objectif à court terme n'a été fixé, ce qui a été accepté lors de la précédente évaluation de conformité. Il reste un écart de -1, mais un objectif à long terme a été fixé pour l'éliminer.
- CPÉME 11 : Il y a eu 39 nouveaux venus et aucun n'était autochtone. Toutefois, avec un taux de DMT de 0,8 %, l'objectif était inatteignable.

Personnes handicapées

01/02	Cadres	Objectif atteint à 100 %
03	Professionnels	Objectif atteint à 300 %
04	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif non atteint - (0 % atteint)
05	Surveillants	Objectif non atteint - (0 % atteint)
10	Personnel de bureau	Aucun objectif fixé
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	Objectif non atteint - (0 % atteint)

Évaluation/observations

- CPÉME 04 : Il y a eu sept nouveaux venus, et aucun n'était une personne handicapée. Toutefois, avec un taux de DMT de 4,6 %, l'objectif était inatteignable.
- CPÉME 05 : Il y a eu un nouveau venu et ce n'était pas une personne handicapée. Toutefois, avec un taux de DMT de 13,9 %, l'objectif était inatteignable.
- CPÉME 10 : On a constaté un écart de -10, mais aucun objectif à court terme n'a été fixé, ce qui a été accepté lors de la précédente évaluation de conformité. Il reste un écart de -9 et un objectif à long terme doit être fixé pour éliminer l'écart dans cette CPÉME.
- CPÉME 11 : Il y a eu 39 nouveaux venus et aucun n'était une personne handicapée. Avec un taux de DMT de 5,6 %, on se serait attendu à en avoir au moins deux.

Membres des minorités visibles

02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif atteint à 1 600 %
05	Surveillants	Objectif non atteint (0 % atteint)
07	Personnel administratif et de bureau principal	Aucun objectif fixé
10	Personnel de bureau	Aucun objectif fixé
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	Objectif atteint à 266,7 %
12	Travailleurs manuels spécialisés	Aucun objectif fixé
13	Autre personnel de la vente et des services	Aucun objectif fixé

Évaluation/observations

- CPÉME 05 : Il y a eu un nouveau venu et il ne faisait pas partie d'une minorité visible. Toutefois, avec un taux de DMT de 41,4 %, l'objectif était inatteignable.
- CPÉME 07 : On a constaté un écart de -2, mais aucun objectif à court terme n'a été fixé, ce qui a été accepté lors de la précédente évaluation de conformité. Il reste un écart de -3 et un objectif à long terme doit être fixé pour éliminer l'écart dans cette CPÉME.
- CPÉME 10 : On a constaté un écart de -21, mais aucun objectif à court terme n'a été fixé, ce qui a été accepté lors de la précédente évaluation de conformité. Il reste un écart de -19 et un objectif à long terme doit être fixé pour éliminer l'écart dans cette CPÉME.

- CPÉME 12 : On a constaté un écart de -1, mais aucun objectif à court terme n'a été fixé, ce qui a été accepté lors de la précédente évaluation de conformité. Il reste un écart de -1, mais un objectif à long terme a été fixé pour l'éliminer.
- CPÉME 13 : On a constaté un écart de -2, mais aucun objectif à court terme n'a été fixé, ce qui a été accepté lors de la précédente évaluation de conformité. Il reste un écart de -1, mais un objectif à long terme a été fixé pour l'éliminer.

ÉVALUATION DES EFFORTS RAISONNABLES

- Il n'est pas nécessaire d'évaluer les efforts raisonnables étant donné que tous les objectifs ont été atteints à au moins 80 %.
 - Sur les 18 objectifs requis :
 - Quatre ont été atteints à au moins 80 %;
 - Huit n'avaient atteint aucun pourcentage;
 - Six n'avaient pas d'objectif défini.
 - Pour donner un contexte opérationnel supplémentaire, l'organisation a subi un gel de l'embauche qui a eu une incidence sur le recrutement et le remplacement des postes vacants. Pendant le gel de l'embauche, un plus grand nombre d'employés d'autres secteurs de l'organisation ont été déployés afin de pourvoir les postes vacants (plutôt que d'embaucher à l'externe comme c'était le cas auparavant). Cette diminution de l'embauche externe a eu un effet négatif sur la capacité de Thomson Reuters Canada Ltd d'atteindre les objectifs établis, puisqu'elle a été obligée de recruter seulement à partir d'un effectif déjà sous-représenté.
 - Bien que Thomson Reuters n'ait pas été en mesure d'atteindre au moins 80 % de ses objectifs, elle a mis en œuvre des mesures stratégiques et prometteuses pour aborder la diversité et l'inclusion dans son organisation. Comme ces changements ont été mis en œuvre en 2017, nous pouvons nous attendre à voir les résultats de ces mesures lors de sa prochaine évaluation de conformité. Voici des exemples de certaines de ses nouvelles mesures :
 - Lancement d'une formation en ligne mondiale sur la diversité et l'inclusion dans le processus d'embauche – un cours obligatoire pour tous les cadres et les RH;
 - Le Conseil de la diversité et de l'inclusion a lancé un bulletin trimestriel pour faire le point sur les stratégies et les initiatives, et pour donner accès à des possibilités d'apprentissage et à des séminaires pour aider à créer une atmosphère plus diversifiée et inclusive;
 - L'organisation a encouragé les employés à participer aux activités de la Journée internationale de la femme et prévoit également présenter deux nouveaux groupes d'affaires – « Women in Technology Canada » et « Pride at Work Canada »;

- Les équipes de la haute direction ont donné des ateliers sur la diversité et l'inclusion;
- Création d'un guide de discussion sur l'inclusion à l'intention des gestionnaires lorsqu'ils rencontrent les membres de leur personnel;
- Évaluation de ses offres d'emploi à l'aide de Textio pour s'assurer qu'elles attirent des candidats plus diversifiés;
- A commencé à travailler avec les agences de recrutement pour élargir le bassin de candidats.

ÉVALUATION DES OBJECTIFS

Femmes

Observations : Il n'y a actuellement aucun écart concernant les femmes au sein de cette organisation.

Peuples autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	Court terme	Long terme		
#	Description		#	(1 à 3 ans) %	(3 ans et plus) %	%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-4	2,2	2,2	0	2,2
03	Professionnels	-7	1,5	1,5	0,3	1,5
04	Personnel semi-professionnel et technique	-1	1,9	1,9	0	1,9
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-2	0,9	0,9	0	0,9

Observations :

- Les objectifs ont été établis de façon appropriée en fonction de la DMT, ou à un niveau supérieur, lorsqu'il y a un écart.

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	Court terme	Long terme		

#	Description	#	(1 à 3 ans)	(3 ans et plus)	%	%
			%	%		
05	Surveillants	-5	40,8	40,8	25,7	40,8
07	Personnel administratif et de bureau principal	-3	37,3	37,3	20,0	37,3
10	Personnel de bureau	-19	41,3	41,3	26,0	41,3
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-31	40,6	40,6	26,5	40,6
12	Travailleurs manuels spécialisés	-1	57,5	57,5	0,0	57,5
13	Autre personnel de la vente et des services	-1	37,6	37,6	28,6	38,6

Observations :

- Les objectifs ont été établis de façon appropriée en fonction de la DMT, ou à un niveau supérieur, lorsqu'il y a un écart.

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	Court terme	Long terme		
#	Description		#	(1 à 3 ans)	(3 ans et plus)	%
01/02	Cadres	-6	4,3	4,3	1,1	4,3
03	Professionnels	-15	3,8	3,8	1,2	3,8
04	Personnel semi-professionnel et technique	-2	4,6	4,6	0	4,6
05	Surveillants	-4	13,9	13,9	2,9	13,9
10	Personnel de bureau	-9	7,0	7,0	0	7,0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-11	5,6	5,6	0,5	5,6

Observations :

- Les objectifs ont été établis de façon appropriée en fonction de la DMT, ou à un niveau supérieur, lorsqu'il y a un écart.

RECOMMANDATION

Je recommande que l'on déclare l'employeur :

en conformité en non-conformité

Après avoir évalué les données transmises par l'employeur au sujet de son effectif et compte tenu de sa situation particulière, je recommande que la lettre de clôture comprenne les éléments suivants :

- Comme un certain nombre d'écarts sont toujours présents, l'organisation pourrait envisager d'effectuer un examen des systèmes d'emploi (ESE) de ses politiques et pratiques de recrutement et d'embauche afin de cerner tout obstacle éventuel au recrutement et au maintien en poste des membres de tous ces groupes désignés.
 - Un guide pour effectuer un ESE se trouve à l'adresse <https://equity.esdc.gc.ca/docs/Step2-2EN.pdf>.
 - La réalisation d'un ESE devrait aider l'organisation à atteindre ses nouveaux objectifs en cernant et en éliminant les obstacles qui peuvent l'empêcher d'atteindre l'équité en matière d'emploi en milieu de travail.
- De plus, l'organisation pourrait envisager de s'associer à des universités et de communiquer avec des associations professionnelles, en plus d'établir des liens avec des programmes de métiers, des salons de l'emploi et des associations professionnelles afin d'identifier les employés qualifiés éventuels qui sont membres des groupes désignés.

Nom de l'analyste : Céline Brown

Date : 2018-12-19

De : Brown, Celine E [NC] on behalf of EE-EME
Envoyé : December 20, 2018 10:45 AM
A: 'barbara.conway@thomsonreuters.com'
Cc: 'jayne.jackson@thomsonreuters.com'; 'terri.labelle@thomsonreuters.com'

Objet : Accord numéro 061048 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

This information is also available in English, upon request

Bonjour Madame Barb Conway,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité subséquente entreprise le 4 février 2018 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que Thomson Reuters Canada Ltd se conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

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

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

- Comme un certain nombre d'écarts sont toujours présents, l'organisation pourrait envisager d'effectuer un examen des systèmes d'emploi (ESE) de ses politiques et pratiques de recrutement et d'embauche afin de cerner tout obstacle éventuel au recrutement et au maintien en poste des membres de tous ces groupes désignés.
- Un guide pour effectuer un ESE se trouve à l'adresse : <https://equity.esdc.gc.ca/docs/Step2-2EN.pdf>.
- La réalisation d'un ESE devrait aider l'organisation à atteindre ses nouveaux objectifs en cernant et en éliminant les obstacles qui peuvent l'empêcher d'atteindre l'équité en matière d'emploi en milieu de travail.
- De plus, l'organisation pourrait envisager de s'associer à des universités et de communiquer avec des associations professionnelles, en plus d'établir des liens avec des programmes de métiers, des salons de l'emploi et des associations professionnelles afin d'identifier les employés qualifiés éventuels qui sont membres des groupes désignés.

Aux termes du PCF, votre entreprise fera l'objet d'évaluations de conformité subséquentes tous les trois ans. La prochaine évaluation sera initiée le 4 février 2021. Les prochaines évaluations de conformité seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis par votre entreprise.

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

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

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

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

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

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

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

Équipe de l'équité en emploi

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



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