



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

- Nouvel Accord** (Toutes les sections doivent être complétées)
- Accord révisé**

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation ACNielsen Company of Canada	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale) Nielsen	Numéro d'entreprise <div style="background-color: #cccccc; width: 100px; height: 15px;"></div>
Numéro de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Canada 2012. Pour trouver le code SCIAN à quatre chiffres de votre organisation, veuillez visiter : http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=118464 5419	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 888 <input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 160 McNabb Street	Ville Markham	Province ON	Code postal L3R 4B8
Numéro de téléphone 905-475-3344			

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Carolyn Parkinson	Titre Vice-président des ressources humaines		
Numéro de téléphone 905-943-8432	Adresse de courriel carolyn.parkinson@nielsen.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	

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

SIGNATAIRE			
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de direction de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.			
Nom (en lettres moulées) Michael Ljubicic	Titre Directeur général Groupe de consommateurs Canada		
Numéro de téléphone 905-943-8406	Adresse de courriel mike.ljubicic@nielsen.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature <div style="background-color: #cccccc; width: 100px; height: 20px;"></div>	Date (AAAA/MM/JJ) 2017-03-24		

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

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

Nielsen
31-déc-16
Femmes

Groupe professionnel et niveau professionnel	Tous Employés #	Femmes			Géographique Lieu de recrutement
		Représentation	Disponibilité % #*	Gap #*	
1 Cadres supérieurs	1	0	0.0%	48.2%	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	1	0	0.0%	48.2%	0
2 Cadres moyens et autres	85	36	42.4%	48.2%	41
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	85	36	42.4%	48.2%	41
3 Professionnels	294	156	53.1%	46.7%	137
1111 : Auditeurs financiers et comptables 1112 : Analystes financiers et analystes en investissements 1114 : Autres agents financiers	1	1	100.0%	48.2%	0
1121 : Professionnels des ressources humaines	3	3	100.0%	48.2%	1
1122 : Professions libérales dans le domaine de la gestion des entreprises	2	1	50.0%	48.2%	1
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et du pu 2161 : Mathématiciens, statisticiens et actuaires	6	6	100.0%	48.2%	3
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information 2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	191	110	57.6%	48.2%	92
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs 4163 : Agents de développement commercial et chercheurs en marketing a	2	2	100.0%	48.2%	1
	7	4	57.1%	48.2%	3
	36	10	27.8%	48.2%	17
	10	1	10.0%	48.2%	5
	11	3	27.3%	48.2%	5
	16	9	56.3%	48.2%	8
4 Semi-professionnels et techniciens					
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données 4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs de formation professionnelle 5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes 2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	33	17	51.5%	61.3%	20
	3	1	33.3%	48.2%	1
	5	4	80.0%	48.2%	2
	1	1	100.0%	48.2%	0
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	32	16	50.0%	48.2%	15
	1	1	100.0%	48.2%	0
5 Contrôleurs	28	17	60.7%	48.2%	13
1211 : Superviseurs, employés de bureau et de soutien administratif 1212 : Superviseurs, employés de bureau dans le domaine des finances et des assurances	9	8	88.9%	48.2%	4
1213 : Superviseurs, bibliothèque, correspondance et informations connexes 6314 : Superviseurs des services à la clientèle et des services d'information	2	1	50.0%	48.2%	1
	16	8	50.0%	48.2%	8
	1	0	0.0%	48.2%	0
6 Superviseurs : Artisanat et commerce	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0
Titre professionnel NON Titre professionnel NON Titre professionnel	0	0	#DIV/0!	0.0%	0
	0	0	#DIV/0!	0.0%	0
7 Personnel administratif et de bureau principal	27	19	70.4%	48.2%	13
1221 : Agents administratifs	9	5	55.6%	48.2%	4
1223 : Agents des ressources humaines et de recrutement 1241 : Assistants administratifs	3	3	100.0%	48.2%	1
	10	10	100.0%	48.2%	5

Normes de travail et équité sur le lieu de travail
Ressources humaines et Développement des
compétences Canada

Août 2004

1254 : Agents statistiques et personnel assimilé de soutien à la recherche	5	1	20.0%	48.2%	2	-1	CMA
8 Personnel qualifié de la vente et des services	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0	
Titre professionnel NON Titre professionnel NON Titre professionnel	0	0	#DIV/0!	0.0%	0	0	Provincial
	0	0	#DIV/0!	0.0%	0	0	Provincial
9 Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0	
Titre professionnel NON Titre professionnel NON Titre professionnel	0	0	#DIV/0!	0.0%	0	0	Provincial
	0	0	#DIV/0!	0.0%	0	0	Provincial
10 Personnel de bureau	80	62	77.5%	41.6%	33	21	
1411 : Employés de bureau généraux 1415 : Commis au personnel				48.2%	1	1	CMA
1422 : Commis à la saisie des données	2	2	100.0%	48.2%	0	1	
1431 : Commis à la comptabilité et assimilés 1432 : Commis à la paie	1	1	100.0%	48.2%	21	15	
1454 : Intervieweurs pour enquêtes et commis aux statistiques	44	36	81.8%	48.2%	6	5	
	13	11	84.6%	48.2%	1	1	
	2	2	100.0%	48.2%	3	-1	CMA
	7	2	28.6%	48.2%			
11 Personnel intermédiaire des ventes et des services	21	17	81.0%	48.2%	10	7	
6552 : Autres services de clientèle et d'information representat				48.2%	10	7	CMA CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	21	17	81.0%	48.2%	10	7	
	0	0	#DIV/0!	0.0%	0	0	
12 travailleurs manuels semi-qualifiés	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME) Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	0	0	#DIV/0!	0.0%	0	0	CMA CMA
	0	0	#DIV/0!	0.0%	0	0	
13 Autres personnels de vente et de service	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME) Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	0	0	#DIV/0!	0.0%	0	0	CMA CMA
	0	0	#DIV/0!	0.0%	0	0	
14 Autres travailleurs manuels	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME) Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	0	0	#DIV/0!	0.0%	0	0	CMA CMA
	0	0	#DIV/0!	0.0%	0	0	
Total général	569	324	56.9%	47.3%	269	47	

Normes de travail et équité sur le lieu de travail
Ressources humaines et Développement des
compétences Canada

* Les totaux peuvent ne pas être égaux à la somme des
composantes en raison des arrondis. Source : Enquête nationale
auprès des ménages 2011

Août 2004

Nielsen
PEUPLES AUTOCHTONES 31-déc-16

Groupe professionnel et niveau professionnel	Tous Employés #	Peuples autochtones				Gap #*	Géographique Lieu de recrutement
		Représentation	Disponibilité %	Disparité #*	Gap #*		
1 Cadres supérieurs Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	1	0	0,0%	3,5%	0	0	
	1	0	0,0%	3,5%	0	0	National
2 Cadres moyens et autres Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	85	0	0,0%	3,5%	3	-3	
	85	0	0,0%	3,5%	3	-3	National
3 Professionnels	294	1	0,3%	3,4%	10	-9	
1111 : Auditeurs financiers et comptables 1112 : Analystes financiers et analystes en investissements 1114 : Autres agents financiers	1	0	0,0%	3,5%	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	3	0	0,0%	3,5%	0	0	
1122 : Professions libérales dans le domaine de la gestion d'entreprise c 1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing, a 2161 : Mathématiciens, statisticiens et actuaires	2	0	0,0%	3,5%	0	0	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information 2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	6	0	0,0%	3,5%	0	0	National National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs 4163 : Agents de développement commercial et chercheurs en marketing a	191	1	0,5%	3,5%	7	-6	
	2	0	0,0%	3,5%	0	0	
	7	0	0,0%	3,5%	0	0	
	36	0	0,0%	3,5%	1	-1	
	10	0	0,0%	3,5%	0	0	
	11	0	0,0%	3,5%	0	0	
	16	0	0,0%	3,5%	1	-1	National
4 Semi-professionnels et techniciens	33	0	0,0%	3,6%	1	-1	
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données 4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs de formation professionnelle 5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes 2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	3	0	0,0%	3,5%	0	0	
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	5	0	0,0%	3,5%	0	0	
	1	0	0,0%	3,5%	0	0	Provincial
	32	0	0,0%	3,5%	1	-1	Provincial
	1	0	0,0%	3,5%	0	0	Provincial
5 Contrôleurs	28	1	3,6%	3,5%	1	0	
1211 : Superviseurs, employés de bureau et de soutien administratif 1212 : Superviseurs, employés de bureau dans le domaine des finances et des assurances	9	0	0,0%	3,5%	0	0	CMA
1213 : Superviseurs, bibliothèque, correspondance et informations connexes 6314 : Superviseurs des services à la clientèle et des services d'information	2	0	0,0%	3,5%	0	0	
	16	1	6,3%	3,5%	1	0	
	1	0	0,0%	3,5%	0	0	CMA
6 Superviseurs : Artisanat et commerce Titre professionnel NON Titre professionnel	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	0	0	
	0	0	#DIV/0 !	0,0%	0	0	Provincial
	0	0	#DIV/0 !	0,0%	0	0	Provincial
7 Personnel administratif et de bureau principal	27	0	0,0%	3,5%	1	-1	
1221 : Agents administratifs	9	0	0,0%	3,5%	0	0	CMA
1223 : Agents des ressources humaines et de recrutement 1241 : Assistants administratifs	3	0	0,0%	3,5%	0	0	
1254 : Agents statistiques et professions connexes de soutien à la recherche	10	0	0,0%	3,5%	0	0	
	5	0	0,0%	3,5%	0	0	CMA
8 Personnel qualifié de la vente et des services Titre professionnel NON Titre professionnel	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	0	0	
	0	0	#DIV/0 !	0,0%	0	0	Provincial
	0	0	#DIV/0 !	0,0%	0	0	Provincial
9 Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce Titre professionnel NON Titre professionnel	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	0	0	
	0	0	#DIV/0 !	0,0%	0	0	Provincial
	0	0	#DIV/0 !	0,0%	0	0	Provincial
10 Personnel de bureau	80	2	2,5%	3,0%	2	0	
1411 : Employés de bureau généraux 1415 : Commis au personnel	2	0	0,0%	3,5%	0	0	CMA
1422 : Commis à la saisie des données	1	0	0,0%	3,5%	0	0	
1431 : Commis à la comptabilité et assimilés 1432 : Commis à la paie	44	2	4,5%	3,5%	2	0	
1454 : Intervieweurs pour enquêtes et commis aux statistiques	13	0	0,0%	3,5%	0	0	
	2	0	0,0%	3,5%	0	0	
	7	0	0,0%	3,5%	0	0	CMA
11 Personnel intermédiaire des ventes et des services 6552 : Autres représentants des services à la clientèle et d'information Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	21	0	0,0%	3,5%	1	-1	
	21	0	0,0%	3,5%	1	-1	CMA CMA
	0	0	#DIV/0 !	0,0%	0	0	
12 travailleurs manuels semi-qualifiés Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME) Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	0	0	
	0	0	#DIV/0 !	0,0%	0	0	CMA CMA
	0	0	#DIV/0 !	0,0%	0	0	
13 Autres personnels de vente et de service Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME) Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	0	0	
	0	0	#DIV/0 !	0,0%	0	0	CMA CMA
	0	0	#DIV/0 !	0,0%	0	0	
14 Autres travailleurs manuels Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME) Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	0	0	
	0	0	#DIV/0 !	0,0%	0	0	CMA CMA
	0	0	#DIV/0 !	0,0%	0	0	
Total général	569	4	0,7%	3,4%	19	-15	

* Les totaux peuvent ne pas être égaux à la somme des composantes en raison des arrondis. Source : Enquête nationale auprès des ménages 2011

Nielsen
PERSONNES HANDICAPÉES 31-déc-16

Groupe professionnel et niveau professionnel	Tous Employés #	Personnes handicapées			Géographique Lieu de recrutement
		Représentation	Disponibilité % #*	Gap #*	
1 Cadres supérieurs Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	1	0 0.0%	4.9% 0	0	National
2 Cadres moyens et autres Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	85	0 0.0%	4.9% 4	-4	National
3 Professionnels Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	294	3 1.0%	4.9% 14	-11	National
4 Semi-professionnels et techniciens Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	33	0 0.0%	4.9% 2	-2	National
5 Contrôleurs Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	28	1 3.6%	4.9% 1	0	National
6 Superviseurs : Artisanat et commerce Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	0	0 #DIV/0 !	0.0% 0	0	National
7 Personnel administratif et de bureau principal Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	27	0 0.0%	4.9% 1	-1	National
8 Personnel qualifié de la vente et des services Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	0	0 #DIV/0 !	0.0% 0	0	National
9 Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	0	0 #DIV/0 !	0.0% 0	0	National
10 Personnel de bureau Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	80	1 1.3%	4.9% 4	-3	National
11 Personnel intermédiaire des ventes et des services Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	21	1 4.8%	4.9% 1	0	National
12 travailleurs manuels semi-qualifiés Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	0	0 #DIV/0 !	0.0% 0	0	National
13 Autres personnels de vente et de service Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	0	0 #DIV/0 !	0.0% 0	0	National
14 Autres travailleurs manuels Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	0	0 #DIV/0 !	0.0% 0	0	National
Total général	569	6 1.1%	4.9% 28	-22	

* Les totaux peuvent ne pas être égaux à la somme des composantes en raison des arrondis. Source : Enquête canadienne sur le handicap 2012

Nielsen
MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES 31-déc-16

Groupe professionnel et niveau professionnel	Tous Employés #	Membres des minorités visibles				Géographique Lieu de recrutement
		Représentation		Disponibilité % #*	Gap #*	
1 Cadres supérieurs	1	0	0.0%	17.8%	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	1	0	0.0%	17.8%	0	0
2 Cadres moyens et autres	85	22	25.9%	17.8%	15	7
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	85	22	25.9%	17.8%	15	7
3 Professionnels	294	111	37.8%	17.3%	51	60
1111 : Auditeurs financiers et comptables 1112 : Analystes financiers et analystes en investissements 1114 : Autres agents financiers	1	1	100.0%	17.8%	0	1
1121 : Professionnels des ressources humaines	3	1	33.3%	17.8%	1	0
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	2	2	100.0%	17.8%	0	2
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et du secteur public 2161 : Mathématiciens, statisticiens et actuaires	6	2	33.3%	17.8%	1	1
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information 2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	191	73	38.2%	17.8%	34	39
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs 4163 : Agents de développement commercial et chercheurs en marketing et	2	0	0.0%	17.8%	0	0
4 Semi-professionnels et techniciens	7	2	28.6%	17.8%	1	1
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données 4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs de formation professionnelle 5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes 2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	36	16	44.4%	17.8%	6	10
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	10	5	50.0%	17.8%	2	3
	11	4	36.4%	17.8%	2	2
	16	5	31.3%	17.8%	3	2
	33	12	36.4%	18.3%	6	6
	3	0	0.0%	17.8%	1	-1
	5	2	40.0%	17.8%	1	1
	1	0	0.0%	17.8%	0	0
	32	12	37.5%	17.8%	6	6
	1	0	0.0%	17.8%	0	0
5 Contrôleurs	28	6	21.4%	17.8%	5	2
1211 : Superviseurs, employés de bureau et de soutien administratif 1212 : Superviseurs, employés de bureau dans le domaine des finances et des assurances	9	2	22.2%	17.8%	2	0
1213 : Superviseurs, bibliothèque, correspondance et informations connexes 6314 : Superviseurs des services à la clientèle et des services d'information	2	0	0.0%	17.8%	0	0
	16	4	25.0%	17.8%	3	1
	1	1	100.0%	17.8%	0	1
6 Superviseurs : Artisanat et commerce	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	0	0
Titre professionnel NON Titre professionnel NON Titre professionnel	0	0	#DIV/0 !	0.0%	0	0
	0	0	#DIV/0 !	0.0%	0	0
7 Personnel administratif et de bureau principal	27	4	14.8%	17.8%	5	-1
1221 : Agents administratifs	9	2	22.2%	17.8%	2	0
1223 : Agents des ressources humaines et de recrutement 1241 : Assistants administratifs	3	0	0.0%	17.8%	1	-1
1254 : Agents statistiques et professions connexes de soutien à la recherche	10	1	10.0%	17.8%	2	-1
	5	1	20.0%	17.8%	1	0
8 Personnel qualifié de la vente et des services	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	0	0
Titre professionnel NON Titre professionnel NON Titre professionnel	0	0	#DIV/0 !	0.0%	0	0
	0	0	#DIV/0 !	0.0%	0	0
9 Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	0	0
Titre professionnel NON Titre professionnel NON Titre professionnel	0	0	#DIV/0 !	0.0%	0	0
	0	0	#DIV/0 !	0.0%	0	0
10 Personnel de bureau	80	28	35.0%	2.0%	2	0
1411 : Employés de bureau généraux 1415 : Commis au personnel	2	1	50.0%	17.8%	0	1
1422 : Commis à la saisie des données	1	0	0.0%	17.8%	0	0
1431 : Commis à la comptabilité et assimilés 1432 : Commis à la paie	44	14	31.8%	17.8%	8	6
1454 : Intervieweurs pour enquêtes et commis aux statistiques	13	3	23.1%	17.8%	2	1
	2	0	0.0%	17.8%	0	0
	7	2	28.6%	17.8%	1	1
11 Personnel intermédiaire des ventes et des services	21	10	47.6%	17.8%	4	6
6552 : Autres représentants des services à la clientèle et d'information Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	21	10	47.6%	17.8%	4	6
	0	0	#DIV/0 !	0.0%	0	0
12 travailleurs manuels semi-qualifiés	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME) Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	0	0	#DIV/0 !	0.0%	0	0
	0	0	#DIV/0 !	0.0%	0	0
13 Autres personnels de vente et de service	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME) Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	0	0	#DIV/0 !	0.0%	0	0
	0	0	#DIV/0 !	0.0%	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME) Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	0	0	#DIV/0 !	0.0%	0	0
	0	0	#DIV/0 !	0.0%	0	0
Total général	569	193	33.9%	15.3%	87	81

* Les totaux peuvent ne pas être égaux à la somme des composantes en raison des arrondis. Source : Enquête nationale auprès des ménages 2011

NIELSEN RÉSUMÉ
31-déc-16

Groupe professionnel	Tous Employés #	Femmes			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles										
		Représentation	Disponibilité % #*	Gap #*	Représentation	Disponibilité % #*	Gap #*	Représentation	Disponibilité % #*	Gap #*	Représentation	Disponibilité % #*	Gap #*								
1 Cadres supérieurs	1	0	0.0%	48.2%	0	0	0.0%	3.5%	0	0	0	0.0%	4.9%	0	0	0	0.0%	17.8%	0	0	
2 Cadres moyens et autres	85	36	42.4%	48.2%	41	-5	0	0.0%	3.5%	3	-3	0	0.0%	4.9%	4	-4	22	25.9%	17.8%	15	7
3 Professionnels	294	156	53.1%	46.7%	137	13	1	0.3%	3.4%	10	-9	3	1.0%	4.9%	14	-11	111	37.8%	17.3%	51	60
4 Semi-professionnels & Tech	33	17	51.5%	61.3%	20	3	0	0.0%	3.6%	1	-1	0	0.0%	4.9%	2	-2	12	36.4%	18.3%	6	6
5 Contrôleurs	28	17	60.7%	48.2%	13	4	1	3.6%	3.5%	1	0	1	3.6%	4.9%	1	0	6	21.4%	17.8%	5	2
6 Superviseurs : Artisanat et commerce	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0
7 Administration et bureau principal	27	19	70.4%	48.2%	13	6	0	0.0%	3.5%	1	-1	0	0.0%	4.9%	1	-1	4	14.8%	17.8%	5	-1
8 Ventes et services qualifiés	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0
9 Artisanat qualifié	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0
10 Personnel de bureau	80	62	77.5%	41.6%	33	21	2	2.5%	3.0%	2	0	1	1.3%	4.9%	4	-3	28	35.0%	2.0%	2	0
11 Ventes et services intermédiaires	21	17	81.0%	48.2%	10	7	0	0.0%	3.5%	1	-1	1	4.8%	4.9%	1	0	10	47.6%	17.8%	4	6
12 travailleurs manuels semi-qualifiés	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0
13 Autres ventes et services	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0
Total général	569	324	56.9%	47.3%	269	47	4	0.7%	3.4%	19	-15	6	1.1%	4.9%	28	-22	193	33.9%	15.3%	87	81

*Les totaux peuvent ne pas être égaux à la somme des composantes en raison des arrondis.
Sources : Enquête nationale auprès des ménages 2011 et Enquête canadienne sur le handicap 2012

Résumé des objectifs

Nielsen
9 janvier 2018

Femme

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		Commentaires
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	
#	Description	#	# ou %	Cumulatif (en plus des objectifs de la ST)	
85	Cadres moyens et autres dirigeants	-5	5	8 (+3)	2,7 % du chiffre d'affaires, 48% de disponibilité

Peuples autochtones

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		Commentaires
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	
#	Description	#	# ou %	Cumulatif (en plus des objectifs de la ST)	
85	Cadres moyens et autres dirigeants	-3	3		Faible rotation et disponibilité
294	Professionnels	-9	9	11 (+2)	Disponibilité 3,4%, chiffre d'affaires 14.7%
33	Semi-professionnels et techniciens	-1	1		Faible taux de rotation
27	Administration et bureau principal	-1	1	2 (+1)	Faible taux de rotation
21	Ventes et services intermédiaires	-1	1		Faible taux de rotation

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		Commentaires
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	
#	Description	#	# ou %	Cumulatif (en plus des objectifs de la ST)	
85	Cadres moyens et autres dirigeants	-4	4		Faible taux de rotation
294	Professionnels	-11	11	14 (+3)	Droits de douane de 5
33	Semi-professionnels et techniciens	-2	2		Faible taux de rotation
27	Administration et bureau principal	-1	1		Faible taux de rotation
80	Personnel de bureau	-3	3	6 (+3)	41% de disponibilité

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		Commentaires
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	
#	Description	#	# ou %	Cumulatif (en plus des objectifs de la ST)	
27	Administratif et personnel de bureau principal	-1	1		Faible taux de rotation

Chiffre d'affaires - cumulé non par CPEME

Catégorie de CNO	Taux de rotation
Cadres supérieurs	0%
Cadres moyens et autres dirigeants	2.7%
Professionnels	14%
Semi et techniciens	.8%
Contrôleurs	.5%
Administration et bureau principal	1%
Commis de bureau	8.2%
Ventes intermédiaires	1.4%

Numéro SAP

Je ne veux pas répondre aux questions de l'enquête.

1. Genre Femme Homme

Cochez la case appropriée :

2. Personnes handicapées

Aux fins de l'équité en matière d'emploi, on entend par "personnes handicapées" les personnes qui présentent une déficience durable ou récurrente de nature physique, mentale, sensorielle, psychiatrique ou en matière d'apprentissage et qui :

(a) se considèrent comme défavorisés dans l'emploi en raison de cette déficience, ou

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

Afin de vous aider, des catégories d'auto-identification ont été fournies à titre indicatif. Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive.

Catégorie d'auto-identification	Exemples
Tout degré de persistance de : <ul style="list-style-type: none">• Altération de la coordination/dextérité• Troubles de la mobilité• Déficience physique non visible• Surdité/déficience auditive• Cécité/déficience visuelle• Mutisme/affaiblissement de la parole	<ul style="list-style-type: none">• Paralysie cérébrale• Paraplégie• H�mophilie• Malentendants, surdité• Glaucome• Incapacité à générer ou à émettre des messages verbaux, comme l'aphasie
Tout degré de persistance de : <ul style="list-style-type: none">• Déficience de développement / mentale• Déficience psychiatrique	<ul style="list-style-type: none">• Le syndrome de Down• Une maladie mentale antérieure ou maîtrisée, telle que la schizophrénie
Tout degré de persistance de : <ul style="list-style-type: none">• Troubles de l'apprentissage• Autres déficiences	<ul style="list-style-type: none">• Dyslexie

Sur la base de cette définition, êtes-vous une personne handicapée ? Oui Non

3. Personne autochtone

Un Autochtone est un Indien d'Amérique du Nord ou un membre d'une Première nation, un M tis ou un Inuit. Les Indiens d'Amérique du Nord ou les membres d'une première nation comprennent les Indiens inscrits, les Indiens visés par un traité ou les Indiens inscrits, ainsi que les Indiens non inscrits et les Indiens non inscrits.

Sur la base de cette définition, êtes-vous une personne autochtone ? Oui Non

4. Membres des minorités visibles

Aux fins de l'équité en matière d'emploi, "membre d'une minorité visible" signifie une personne, autre qu'un autochtone, qui n'est pas de race blanche ou qui n'est pas de couleur blanche.

Selon cette définition, êtes-vous membre d'une minorité visible ? Oui Non

Si vous avez répondu oui, veuillez cocher la case qui décrit le mieux votre origine raciale, quel que soit votre lieu de naissance.

- Noir (*y compris les Africains noirs, les Antillais, les Canadiens ou les Américains*)
- Chinois
- Japonais
- Philippin
- Coréen
- Indo-Pakistanaï (Bangladesh, Inde de l'Est, Pakistan, Sri Lanka)
- Asiatiques de l'Ouest et arabes (*afghans, arméniens, égyptiens, iraniens, irakiens, jordaniens, libanais, palestiniens, syriens, turcs*)
- Asie du Sud-Est (*Birmane, Cambodgienne/Campuche, Laotienne, Malaisienne, Thaïlandaise, Vietnamiennne*)
- Latino-Américain, Indonésien ou habitant des îles du Pacifique
- Autre - Précisez _____

5. Consentement

Si vous faites partie d'un groupe désigné (femmes, autochtones, minorités visibles, personnes handicapées), vous pouvez également consentir à ce que vos informations d'auto-identification soient utilisées à des fins de gestion des ressources humaines liées à la diversité sur le lieu de travail. Cela vous identifiera pour des initiatives spécifiques qui seront dirigées vers les groupes désignés ; celles-ci pourraient inclure des suggestions sur l'adaptation/l'élimination des obstacles, la participation à des conseils consultatifs ou l'obtention de votre contribution sur des questions spécifiques de diversité.

Yes No

Commentaires

*Merci pour votre coopération.
Veuillez joindre l'enquête dans l'enveloppe prévue à cet effet.*

Sur demande, Nielsen fournira ou fera en sorte que ce matériel soit fourni dans un format accessible.

Analyse de la main-d'œuvre Nielsen du 1er janvier au 31 décembre 2016	
Nombre de salariés interrogés (actifs à 12/31/2016)	569
Nombre combiné d'auto-identification les questionnaires renvoyés vierges, partiellement et entièrement remplis	569
Nombre de questionnaires d'auto-identification dûment remplis et retournés	527

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

Nom de l'employeur : ACNielsen Company of Canada

Principal lieu de travail : 160 McNabb Street, Markham, Ontario L3R 4B8.

Nombre d'employés : 569 employés. La majorité des employés se trouvent en Ontario (510 employés), au Québec (47 employés), en Colombie-Britannique (10 employés) et en Alberta (2 employés).

Aperçu de l'organisation : ACNielsen Company of Canada (SCIAN 5419 : Autres services professionnels, scientifiques et techniques

ACNielsen est une société qui mesure et analyse les données des consommateurs et des marchés du monde entier pour aider les entreprises à comprendre le comportement et les préférences de leurs consommateurs.

**Dates clés – Première évaluation
annuelle**

Entamée : 2017/12/14

Reçue : 2018/01/09

Analyse 2016/12/31

de

l'effectif :

COLLECTE DE DONNÉES SUR L'EFFECTIF

Nombre d'employés auxquels le questionnaire a été envoyé :

Nombre de questionnaires retournés :

Nombre de questionnaires remplis retournés :

#	%
569	100%
569	100%
527	92,6%

- Le questionnaire comprend des définitions appropriées.
- Le questionnaire ou les documents d'accompagnement indiquent qu'un salarié peut s'auto-identifier comme membre de plusieurs groupes.
- Le questionnaire comporte un identifiant de l'employé.
- Le questionnaire comprend une question sur le sexe si cette information ne peut être obtenue à partir de la paie ou des dossiers du personnel.
- Le questionnaire indique qu'il est disponible dans d'autres formats sur demande.
- Le questionnaire indique que la réponse aux questions d'auto-identification est volontaire.
- Le questionnaire indique que les renseignements recueillis sont confidentiels et ne seront diffusés qu'avec d'autres personnes au sein de l'organisation afin de respecter les obligations d'équité en matière d'emploi.

Le questionnaire n'indique pas qu'il peut être mis à disposition sous un autre format.

Observations :

ANALYSE DE L'EFFECTIF ET ÉTABLISSEMENT D'OBJECTIFS

- L'analyse de l'effectif est faite au moyen du SGIEMT.
- L'organisation a sélectionné les professions par défaut pour établir les estimations de la disponibilité externe ou a fourni des justifications raisonnables.
- L'organisation a sélectionné les paramètres géographiques par défaut pour établir les estimations de disponibilité externe ou a fourni des justifications raisonnables.
- L'organisation semble avoir attribué les bons codes à ses postes en utilisant le Classification nationale des professions (CNP) 2011.
- X L'organisation a fixé un objectif pour chaque groupe désigné dans chaque catégorie professionnelle où un écart a été relevé.
- L'organisation a démontré qu'elle a tenu compte des éléments suivants pour fixer ses objectifs à court terme : le degré de sous-représentation, la disponibilité, la croissance ou la réduction prévue et le roulement prévu afin de fixer un objectif dans chaque groupe professionnel où un écart a été relevé.
- Les objectifs fixés arrivent à assurer des progrès raisonnables en étant supérieurs, ou au moins égaux, à la disponibilité.

Observations :

- Les objectifs à court et à long terme sont fixés en pourcentage et correspondent à la disponibilité sur le marché du travail.

Femmes

- Un écart dans la CPEME 07 (Personnel administratif et de bureau principal), cependant, l'entrepreneur a une représentation de 70,4 %. Il n'est pas nécessaire de fixer un objectif.

Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
#	Description	#	# ou %	# ou %	%	%
2	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-2	2,2		0,0	2,2

3	Professionnels	-3	1,5		0,3	1,5
4	Personnel semi-professionnel et technique	-1	1,6		0,0	1,6
7	Personnel administratif et de bureau principal	-1	1,9	3	0,0	1,9

Observations :

Minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif		Objectifs		Représentation	DMT	
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme (1 à 3 ans)			Long terme (3 ans ou plus)
#	Description	#	# ou %	# ou %	%	
7	Personnel administratif et de bureau principal	-2	22,4	24	14,8	22,4
10	Personnel de bureau	-6	43	46	35	43

Observations :

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif		Objectifs		Représentation	DMT	
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme (1 à 3 ans)			Long terme (3 ans ou plus)
#	Description	#	# ou %	# ou %	%	
1 et 2	Cadres supérieurs, intermédiaires et autres administrateurs	-4	4,3		0	4,3
3	Professionnels	-8	3,8		1,0	3,8
4	Personnel semi-professionnel et technique	-2	4,6		0	4,6
5	Surveillants	-3	13,9	15	3,6	13,9
7	Personnel administratif et de bureau principal	-1	3,4		0	3,4
10	Personnel de bureau	-5	7,0	9	1,3	7

Observations :

RECOMMANDATION

Je recommande que l'employeur soit déclaré :

conforme non conforme

Après avoir évalué les données soumises par l'employeur concernant ses effectifs et tenu compte de sa situation particulière, je recommande que la lettre de clôture comporte les éléments suivants :

Le questionnaire d'auto-identification doit indiquer qu'il est disponible dans d'autres formats sur demande.

•

Nom de l'analyste : Sylvie Fortin

Date : 2018/04/06

De : Fortin, Sylvie SY [NC] Au nom de l'EE-EME

Envoyé : 3 mai 2018 14:39

À : "mike.ljubicic@nielsen.com" <mike.ljubicic@nielsen.com>

Cc : "Maria Hines" <maria.hines@nielsen.com>

Sujet : Numéro d'accord du gouvernement du Canada : 061137 - Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux

Sujet : Numéro d'accord du gouvernement du Canada : 061137 - Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux

Cette information est également disponible en français sur demande.

Cher Michael Ljubicic :

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité lancée le 10 janvier 2018 est terminée. À la suite de cette évaluation, il a été constaté que la société ACNielsen du Canada respecte les exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

L'objectif de cette évaluation initiale était de vérifier que votre organisation a pris des mesures pour atteindre l'équité en matière d'emploi en effectuant une enquête sur son personnel, en effectuant une analyse de la main-d'œuvre et en fixant des objectifs de recrutement et de promotion lorsque des écarts de représentation des groupes désignés étaient constatés.

Sur la base d'un examen des informations soumises par votre organisation, vous trouverez ci-dessous des recommandations à prendre en considération pour assurer le succès continu du programme d'équité en matière d'emploi de la société ACNielsen du Canada.

- Le questionnaire d'auto-identification que vous avez utilisé pour enquêter sur votre main-d'œuvre. Étant donné que vous avez mis à jour le questionnaire après la fin de l'enquête, vous recommandez d'informer tous vos employés que le questionnaire d'auto-identification disponible en formats alternatifs.

Prochaines étapes

Selon les termes du PCF, votre organisation sera soumise à une évaluation de conformité ultérieure quatre ans après la date d'attribution de votre contrat initial de biens ou de services et tous les trois ans par la suite. Les évaluations de conformité ultérieures porteront sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs fixés dans la soumission initiale ou actualisée de votre organisation en matière d'équité en matière d'emploi.

Lorsque la société ACNielsen du Canada est informée d'une évaluation ultérieure, les informations suivantes seront requises :

1. Données sur la main-d'œuvre (formulaires 1 à 6) au niveau national.
2. une analyse de la main-d'œuvre actuelle ; et
3. Un rapport de réalisation complet qui comprend des objectifs numériques révisés à court et à long terme pour les lacunes restantes en matière de représentation.

Ces documents permettront au Programme du travail d'évaluer si des progrès raisonnables ont été réalisés depuis l'évaluation précédente. Si aucun progrès raisonnable n'a été réalisé, la société ACNielsen du Canada devra démontrer qu'elle a fait des efforts raisonnables pour atteindre ses objectifs. Nous encourageons votre organisation à élaborer un plan d'action pour s'assurer que les objectifs seront atteints.

Le FCP ne prescrit pas de mesures à prendre. Chaque contractant fédéral est encouragé à mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi d'une manière qui soit significative et pertinente pour son organisation. Les preuves d'efforts raisonnables pourraient inclure :

- la mise en œuvre d'initiatives visant à favoriser la diversité et l'intégration sur le lieu de travail ;
- des mesures visant à supprimer les obstacles à l'emploi ;
- des programmes adaptés pour attirer et retenir les membres des groupes désignés dans les régions où ils sont sous-représentés
- la mise en place de mécanismes de responsabilité soutenus par la haute direction pour garantir la réalisation des objectifs.

Vous pouvez également visiter notre site web pour accéder à un certain nombre d'outils. Nous encourageons notamment votre organisation à continuer à utiliser le systeme de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (WEIMS). Le WEIMS peut vous aider à générer votre analyse de la main-d'œuvre et contient d'autres outils d'analyse des données, notamment le rapport de réalisations, ainsi qu'une série de modules de formation.

Pour toute information complémentaire concernant les obligations de votre organisation au titre du PCF, veuillez nous contacter par courrier électronique à l'adresse ee-eme@hrsdcc.gc.ca.

Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à BGRS Limited de continuer à réussir à créer un lieu de travail diversifié et inclusif.

Sincèrement,

Équipe chargée de l'équité sur le lieu de travail

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



Rejoignez-vous au Forum de l'équité, la diversité et l'inclusion en milieu de travail (FEDMT) 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!