

Programme du travail
Programme de contrats fédéraux

À l'usage du Ministère

N° de l'accord:

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 BGC Engineering Inc.	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale)	Numéro d'entreprise [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent)
Numéro de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Pour trouver le code SCIAN à 4 de chiffres votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/list-liste-fra.htm 5416	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 500-980 Howe Street	Ville Vancouver	Province BC	Code postal
	Numéro de téléphone 604-684-5900	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Brenda Aurora		Titre Gestionnaire des ressources humaines	
Numéro de téléphone 604-684-5900	Adresse de courriel baurora@bgcengineering.ca	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 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 consulter le site suivant: http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml	
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) Geoff Claypool		Titre Vice-président, ingénieur géologue principal	
Numéro de téléphone 403-250-5485	Adresse de courriel gclaypool@bgcengineering.ca	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature [REDACTED]		Date (AAAA/MM/JJ) 2017-05-29	

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.	
Vos renseignements personnels sont administrés conformément à la <i>Loi sur la protection des renseignements personnels</i> et à d'autres lois applicables. Vous avez droit à la protection de vos renseignements personnels et d'y avoir accès. La liste des renseignements personnels se retrouve dans la banque de renseignements personnels EDSC PPU 721. La marche à suivre pour obtenir ces renseignements est décrite dans la publication du gouvernement intitulée <i>Info Source</i> , accessible sur le site Web suivant : http://www.infosource.gc.ca . Vous pouvez également consulter <i>Info Source</i> en ligne à un Centre Service Canada.	

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 	

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - BGC Engineering Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-07-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
01 : Cadres supérieurs	National	6	16.7 %	1	27.6 %	2	-1	National	
03 : Professionnels		235	34.9 %	82	20.6 %	48	34		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	5	60.0 %	3	56.0 %	3	0	National	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	2	100.0 %	2	73.2 %	1	1	National	
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	1	100.0 %	1	66.6 %	1	0	National	
2113 : Géoscientifiques et océanographes	National	35	54.3 %	19	24.0 %	8	11	National	
2131 : Ingénieurs civils	National	20	30.0 %	6	17.7 %	4	2	National	
2144 : Ingénieurs géologues	National	160	30.6 %	49	18.1 %	29	20	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	5	40.0 %	2	27.7 %	1	1	National	
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	1	0.0 %	0	33.0 %	0	0	National	
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	4	0.0 %	0	16.0 %	1	-1	National	
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	2	0.0 %	0	16.6 %	0	0	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		22	4.5 %	1	28.5 %	6	-5		
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Colombie-Britannique	1	0.0 %	0	24.2 %	0	0	Colombie-Britannique	
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Nouveau Brunswick	1	0.0 %	0	8.7 %	0	0	Nouveau Brunswick	
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Nouvelle-Écosse	1	0.0 %	0	9.1 %	0	0	Nouvelle-Écosse	
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Nouveau Brunswick	2	0.0 %	0	12.0 %	0	0	Nouveau Brunswick	
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Alberta	1	0.0 %	0	28.5 %	0	0	Alberta	
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Colombie-Britannique	3	0.0 %	0	25.3 %	1	-1	Colombie-Britannique	
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Alberta	3	0.0 %	0	32.9 %	1	-1	Alberta	
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Colombie-Britannique	9	11.1 %	1	35.9 %	3	-2	Colombie-Britannique	
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Ontario	1	0.0 %	0	35.8 %	0	0	Ontario	
05 : Contrôleurs		2	100.0 %	2	53.0 %	1	1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	100.0 %	1	53.4 %	1	0	Edmonton	

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - BGC Engineering Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-07-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	#	%	%	#	%		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	1	100.0 %	52.5 %	1		0	Vancouver
07 : Personnel administratif et de bureau principal		9	7	77.8 %	81.1 %	7		0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	1	1	100.0 %	87.1 %	1		0	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	1	100.0 %	81.2 %	1		0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	1	1	100.0 %	80.9 %	1		0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	1	1	100.0 %	85.7 %	1		0	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	1	100.0 %	79.1 %	1		0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	4	2	50.0 %	78.9 %	3		-1	Vancouver
10 : Personnel de bureau		12	10	83.3 %	70.2 %	8		2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	1	100.0 %	70.7 %	1		0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	1	100.0 %	65.5 %	1		0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	10	8	80.0 %	70.6 %	7		1	Vancouver
Total		286	103	36.0 %	25.6 %	72		31	

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

Sources : Recensement 2016 et données internes de l'employeur

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-07-31

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	#	Peuples autochtones		Gap	Espace recrutement		
				Représentation	Disponibilité				
			#	%	%	#	#		
01 : Cadres supérieurs	National		6	0	0.0 %	3.2 %	0	0	National
03 : Professionnels			235	1	0.4 %	1.2 %	3	-2	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National		5	0	0.0 %	1.4 %	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National		2	0	0.0 %	3.1 %	0	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National		1	0	0.0 %	2.1 %	0	0	National
2113 : Géoscientifiques et océanographes	National		35	0	0.0 %	2.0 %	1	-1	National
2131 : Ingénieurs civils	National		20	0	0.0 %	1.4 %	0	0	National
2144 : Ingénieurs géologues	National		160	1	0.6 %	0.9 %	1	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National		5	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National		1	0	0.0 %	1.5 %	0	0	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National		4	0	0.0 %	0.6 %	0	0	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National		2	0	0.0 %	1.1 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens			22	0	0.0 %	2.8 %	1	-1	
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Colombie-Britannique		1	0	0.0 %	4.0 %	0	0	Colombie-Britannique
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Nouveau Brunswick		1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Nouvelle-Écosse		1	0	0.0 %	6.1 %	0	0	Nouvelle-Écosse
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Nouveau Brunswick		2	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Nouveau Brunswick
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Alberta		1	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Alberta
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Colombie-Britannique		3	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Colombie-Britannique
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Alberta		3	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Alberta
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Colombie-Britannique		9	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Colombie-Britannique
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Ontario		1	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Ontario
05 : Contrôleurs			2	0	0.0 %	3.6 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton		1	0	0.0 %	4.5 %	0	0	Edmonton

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-07-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	#	Peuples autochtones			Gap #	Espace recrutement
				Représentation #	Disponibilité %	Disponibilité %		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		1	0	0.0 %	2.7 %	0	Vancouver
07 : Personnel administratif et de bureau principal			9	0	0.0 %	3.1 %	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA		1	0	0.0 %	8.5 %	0	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary		1	0	0.0 %	2.9 %	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax		1	0	0.0 %	4.0 %	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA		1	0	0.0 %	3.3 %	0	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		1	0	0.0 %	0.8 %	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		4	0	0.0 %	2.1 %	0	Vancouver
10 : Personnel de bureau			12	0	0.0 %	2.6 %	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary		1	0	0.0 %	3.1 %	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		1	0	0.0 %	0.8 %	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		10	0	0.0 %	2.7 %	0	Vancouver
Total			286	1	0.3 %	1.5 %	4	

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

Sources : Recensement 2016 et données internes de l'employeur

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - BGC Engineering Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-07-31

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	#	#	%	%			
01 : Cadres supérieurs	National		6	0	0.0 %	11.5 %	1	-1	National
03 : Professionnels			235	6	2.6 %	22.2 %	52	-46	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National		5	0	0.0 %	32.3 %	2	-2	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National		2	0	0.0 %	16.7 %	0	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National		1	0	0.0 %	18.8 %	0	0	National
2113 : Géoscientifiques et océanographes	National		35	1	2.9 %	13.3 %	5	-4	National
2131 : Ingénieurs civils	National		20	0	0.0 %	30.0 %	6	-6	National
2144 : Ingénieurs géologues	National		160	5	3.1 %	21.7 %	35	-30	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National		5	0	0.0 %	38.6 %	2	-2	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National		1	0	0.0 %	35.5 %	0	0	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National		4	0	0.0 %	46.7 %	2	-2	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National		2	0	0.0 %	34.2 %	1	-1	National
04 : Semi-professionnels et techniciens			22	4	18.2 %	17.9 %	4	0	
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Colombie-Britannique		1	0	0.0 %	22.9 %	0	0	Colombie-Britannique
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Nouveau Brunswick		1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Nouvelle-Écosse		1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouvelle-Écosse
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Nouveau Brunswick		2	0	0.0 %	1.1 %	0	0	Nouveau Brunswick
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Alberta		1	0	0.0 %	36.0 %	0	0	Alberta
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Colombie-Britannique		3	0	0.0 %	38.9 %	1	-1	Colombie-Britannique
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Alberta		3	2	66.7 %	22.9 %	1	1	Alberta
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Colombie-Britannique		9	2	22.2 %	14.3 %	1	1	Colombie-Britannique
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Ontario		1	0	0.0 %	19.1 %	0	0	Ontario
05 : Contrôleurs			2	0	0.0 %	42.1 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton		1	0	0.0 %	34.5 %	0	0	Edmonton

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - BGC Engineering Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-07-31

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 %	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0	0.0 %	49.6 %	0	0	Vancouver
07 : Personnel administratif et de bureau principal		9	0	0.0 %	25.8 %	2	-2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	1	0	0.0 %	3.5 %	0	0	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	20.6 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	1	0	0.0 %	6.7 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	1	0	0.0 %	1.2 %	0	0	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	0	0.0 %	40.6 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	4	0	0.0 %	39.9 %	2	-2	Vancouver
10 : Personnel de bureau		12	4	33.3 %	45.8 %	5	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	30.6 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	0	0.0 %	52.2 %	1	-1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	10	4	40.0 %	46.7 %	5	-1	Vancouver
Total		286	14	4.9 %	22.9 %	65	-51	

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

Sources : Recensement 2016 et données internes de l'employeur

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - BGC
 Engineering Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-07-31

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		6	0	0.0 %	5.0 %	0	0	National
03 : Professionnels	National		235	1	0.4 %	8.9 %	21	-20	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	National		22	0	0.0 %	7.6 %	2	-2	National
05 : Contrôleurs	National		2	0	0.0 %	27.5 %	1	-1	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National		9	0	0.0 %	10.0 %	1	-1	National
10 : Personnel de bureau	National		12	0	0.0 %	9.3 %	1	-1	National
Total			286	1	0.3 %	8.9 %	26	-25	

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

Sources : Enquête canadienne sur le handicap de 2017 et données internes des employeurs

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-07-31

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
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA



Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - BGC Engineering Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-07-31

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Gestionnaires	EEOG	National
03 : Professionnels	EEOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EEOG	National
05 : Superviseurs	EEOG	National
07 : Personnel administratif et de bureau	EEOG	National
principal 10 : Personnel de bureau	EEOG	National

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - BGC
 Engineering Inc.

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

Date : 2017-07-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	
	#	#	%	% ¹⁶	#	#		
01 : Cadres supérieurs	6	1	16.7 %	27.6 %	2	-1		
03 : Professionnels	235	82	34.9 %	20.6 %	48	34		
04 : Semi-professionnels et techniciens	22	1	4.5 %	28.5 %	6	-5		
05 : Contrôleurs	2	2	100.0 %	53.0 %	1	1		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	9	7	77.8 %	81.1 %	7	0		
10 : Personnel de bureau	12	10	83.3 %	70.2 %	8	2		
Total	286	103	36.0 %	25.6 %	72	31		

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - BGC
 Engineering Inc.

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

Date : 2017-07-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peuples autochtones						
	Tous les employés	#	Peuples autochtones				Gap
			Représentation	Disponibilité	#	#	
		#	%	%	#	#	
01 : Cadres supérieurs		6	0	0.0 %	3.2 %	0	0
03 : Professionnels		235	1	0.4 %	1.2 %	3	-2
04 : Semi-professionnels et techniciens		22	0	0.0 %	2.8 %	1	-1
05 : Contrôleurs		2	0	0.0 %	3.6 %	0	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal		9	0	0.0 %	3.1 %	0	0
10 : Personnel de bureau		12	0	0.0 %	2.6 %	0	0
Total		286	1	0.3 %	1.5 %	4	-3

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - BGC
 Engineering Inc.

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

Date : 2017-07-31

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	6	0	0.0 %	11.5 %	1	-3		
03 : Professionnels	235	6	2.6 %	22.2 %	52	-46		
04 : Semi-professionnels et techniciens	22	4	18.2 %	17.9 %	4	0		
05 : Contrôleurs	2	0	0.0 %	42.1 %	1	-1		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	9	0	0.0 %	25.8 %	2	-2		
10 : Personnel de bureau	12	4	33.3 %	45.8 %	5	-1		
Total	286	14	4.9 %	22.9 %	65	-51		

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - BGC
 Engineering Inc.

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

Date : 2017-07-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Disponibilité	Gap
	Tous les employés	#	#	%	%	#		
01/02 : Directeurs		6	0	0.0 %	5.0 %	0	0	
03 : Professionnels		235	1	0.4 %	8.9 %	21	-20	
04 : Semi-professionnels et techniciens		22	0	0.0 %	7.6 %	2	-2	
05 : Contrôleurs		2	0	0.0 %	27.5 %	1	-1	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		9	0	0.0 %	10.0 %	1	-1	
10 : Personnel de bureau		12	0	0.0 %	9.3 %	1	-1	
Total		286	1	0.3 %	8.9 %	26	-25	

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 : 2017-07-31

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
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA



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

Date : 2017-07-31

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Gestionnaires	EEOG	National
03 : Professionnels	EEOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EEOG	National
05 : Superviseurs	EEOG	National
07 : Personnel administratif et de bureau	EEOG	National
principal 10 : Personnel de bureau	EEOG	National

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

BGC Engineering Inc.

31-7-17

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



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

JJ	MM	AAAA

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



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

JJ	MM	AAAA

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	6	1	27.6
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0.0
03 Professionnels	235	82	20.6
04 Personnel semi-professionnels et technique	22	1	28.5
05 Surveillants	2	2	53.0
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	9	7	81.1
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10 Personnel de bureau	12	10	70.2
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	286	103	25.6

Tableau 5 : Femmes

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Femmes	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	0	0	0.0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0.0
03 Professionnels	0	0	0.0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0.0
05 Surveillants	0	0	0.0
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0.0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10 Personnel de bureau	0	0	0.0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	0	0	0.0

* Source:

* Source:

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

BGC Engineering Inc.

31-7-17

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

BGC Engineering Inc.

31-7-17

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



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

JJ

MM

AAAA

0

0

0

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



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

JJ

MM

AAAA

0

0

0

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tableau 2 : Autochtones		
		Analyse de l'effectif première/précédente		
		Tous les employés	Autochtones	
			Représentation	Disponibilité*
#	#	%		
01	Cadres supérieurs	6	0	3.2
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0.0
03	Professionnels	235	1	1.2
04	Personnel semi-professionnels et technique	22	0	2.8
05	Surveillants	2	0	3.6
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	9	0	3.1
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	12	0	2.6
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total		286	1	1.5

* Source:

0

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tableau 6 : Autochtones		
		Analyse de l'effectif suivante/courante		
		Tous les employés	Autochtones	
			Représentation	Disponibilité*
#	#	%		
01	Cadres supérieurs	0	0	0.0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0.0
03	Professionnels	0	0	0.0
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0.0
05	Surveillants	0	0	0.0
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	0	0	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total		0	0	0.0

* Source:

0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

BGC Engineering Inc.

31-7-17

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

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

JJ

MM

AAAA

0

0

0

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

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

JJ

MM

AAAA

0

0

0

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	6	0	11.5
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0.0
03	Professionnels	235	6	22.2
04	Personnel semi-professionnels et technique	22	4	17.9
05	Surveillants	2	0	42.1
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	9	0	25.8
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	12	4	45.8
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total		286	14	22.9

* Source:

0

Tableau 7 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif suivante/courante

Tous les employés

Membres des minorités visibles

Représentation

Disponibilité*

#

#

%

0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0

* Source:

0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

BGC Engineering Inc.

31-07-2017

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
-		-

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
-	-	-

**Données du formulaire 4 -
Recrutements**



Tableau 1 : Femmes

**Données du formulaire 5 -
Avancements**



Tableau 5 : Femmes

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



Tableau 9 : Femmes

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

BGC Engineering Inc.

31-07-2017

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
-	0	-

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
-	-	-

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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
03 Professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

BGC Engineering Inc.

31-07-2017

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
-	0	-

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
-	-	-

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Tableau 3 : Personnes handicapées

Tableau 7 : Personnes handicapées

Tableau 11 : Personnes handicapées

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

BGC Engineering Inc.

31-07-2017

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
-	0	-

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
-	-	-

**Données du formulaire 4 -
Recrutements**

**Données du formulaire 5 -
Avancements**

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

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

BGC Engineering Inc.

31-07-2017

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

Tableau 1: Femmes

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés							Femmes												
		Numéro		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	À - De		AAAA - AAAA						
		-	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	-	Annuellement	D'ici 3 ans	0	3	%	%	N°	N°	%	%		
		N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01	Cadres supérieurs	6	-100.0%		0	0.0%		0	0	1	0.0%	0	0	0	27.6%	-1	-1	16.7%	16.7%		
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
03	Professionnels	235	-100.0%		0	0.0%		0	82	0.0%	0	-34	0	20.6%	34	34	34.9%	34.9%			
04	Personnel semi-professionnels et technique	22	-100.0%		0	0.0%		0	1	0.0%	0	5	0	28.5%	-5	-5	4.5%	4.5%			
05	Surveillants	2	-100.0%		0	0.0%		0	2	0.0%	0	-1	0	53.0%	1	1	100.0%	100.0%			
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
07	Personnel administratif et de bureau principal	9	-100.0%		0	0.0%		0	7	0.0%	0	0	0	81.1%	0	0	77.8%	77.8%			
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
10	Personnel de bureau	12	-100.0%		0	0.0%		0	10	0.0%	0	-2	0	70.2%	2	2	83.3%	83.3%			
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
Total		286	-100.0%		0	0.0%		0	103	0.0%	0	-30	0	25.6%	30	30	36.0%	36.0%			

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

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

Tableau 2: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Femmes				Commentaires
		Objectifs à court		Objectifs à long		
		#	%	#	%	
01	Cadres supérieurs	2	27.6	2	27.6	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0	0	0.0	
03	Professionnels	24	10.3	48	20.6	
04	Personnel semi-professionnels et technique	6	28.5	6	28.5	
05	Surveillants	1	26.5	1	53.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau principal	4	40.6	7	81.1	
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	4	35.1	8	70.2	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

BGC Engineering Inc.

31-07-2017

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		0	0.0	0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

BGC Engineering Inc.

31-07-2017

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										
		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
		Actual	Prévu	Actual	Prévu	Actual		Prévu	Actual	Prévu	Actual		Prévu	À - De					
		Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Actual	Prévu	Actual	Prévu	Actual	Prévu	0	3				
		N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%				
01	Cadres supérieurs	6	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	3.2%	0	0	0.0%	0.0%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
03	Professionnels	235	-100.0%		0	0.0%		0	1	0.0%	0	2	0	1.2%	-2	-2	0.4%	0.4%	
04	Personnel semi-professionnels et technique	22	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	1	0	2.8%	-1	-1	0.0%	0.0%	
05	Surveillants	2	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	3.6%	0	0	0.0%	0.0%	
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau principal	9	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	3.1%	0	0	0.0%	0.0%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Personnel de bureau	12	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	2.6%	0	0	0.0%	0.0%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		286	-100.0%		0	0.0%		0	1	0.0%	0	3	0	1.5%	-3	-3	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 4: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Autochtones				Commentaires
		Objectifs à court		Objectifs à long		
		#	%	#	%	
01	Cadres supérieurs	0	1.6	0	3.2	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0	0	0.0	
03	Professionnels	3	1.2	3	1.2	
04	Personnel semi-professionnels et technique	1	2.8	1	2.8	
05	Surveillants	0	1.8	0	3.6	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	1.6	0	3.1	
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	1.3	0	2.6	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

BGC Engineering Inc.

31-07-2017

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		0	0.0	0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

BGC Engineering Inc.

31-07-2017

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	$C \times E \times 3$	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif [†]	Entrée des données	$C \times H \times 3$	$F + I$	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	$K \times L \times 3$	$(F \times Q) - R + M$	$J \times P$	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	$(K - M + O) - ((C + F) \times Q)$	$K \div C$	$(K - M + O) \div (C + F)$

Tableau 5: Personnes handicapées																				
Objectifs à court terme premiers/précédents																				
Tous les employés										Personnes handicapées										
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel		Prévu	Actuel		Prévu			À - De										
		Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans			AAAA	AAAA									
		N°	%	%	N°	%	%			N°	%	N°		%	%					
01/02	Cadres	6	-50.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		0	0		5.0%	0	0	0.0%	0.0%	
03	Professionnels	235	-100.0%		0	0.0%		0	1	0.0%		20	0		8.9%	-20	-20	0.4%	0.4%	
04	Personnel semi-professionnels et technique	22	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		2	0		7.6%	-2	-2	0.0%	0.0%	
05	Surveillants	2	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		1	0		27.5%	-1	-1	0.0%	0.0%	
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau principal	9	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		1	0		10.0%	-1	-1	0.0%	0.0%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Personnel de bureau	12	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		1	0		9.3%	-1	-1	0.0%	0.0%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		286	-100.0%		0	0.0%		0	1	0.0%		24	0		8.9%	-24	-24	0.3%	0.3%	

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

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

Tableau 6: Personnes handicapées																			
Commentaires																			
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Personnes handicapées																	
		Objectifs à court		Objectifs à long															
		#	%	#	%														
01/02	Cadres	0	2.5	0	5.0														
03	Professionnels	21	8.9	21	8.9														
04	Personnel semi-professionnels et technique	2	7.6	2	7.6														
05	Surveillants	1	27.5	1	27.5														
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0														
07	Personnel administratif et de bureau principal	1	10.0	1	10.0														
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	1	9.3	1	9.3														
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0														
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0														
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0														
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0														
Total		0	0.0	0	0.0														

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

BGC Engineering Inc.

31-07-2017

000524

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

BGC Engineering Inc.

31-07-2017

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											
		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	
		Actual	Prévu	Actual	Prévu	D'ici 3 ans		Actual	Prévu	Actual	Prévu		À - De	AAAA - AAAA						
		Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	D'ici 3 ans	0	3							
		N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01	Cadres supérieurs	6	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	1	0	11.5%	-1	-1	0.0%	0.0%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
03	Professionnels	235	-100.0%		0	0.0%		0	6	0.0%	0	46	0	0	0	22.2%	-46	-46	2.6%	2.6%
04	Personnel semi-professionnels et technique	22	-100.0%		0	0.0%		0	4	0.0%	0	0	0	0	0	17.9%	0	0	18.2%	18.2%
05	Surveillants	2	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	1	0	0	0	42.1%	-1	-1	0.0%	0.0%
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau principal	9	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	2	0	0	0	25.8%	-2	-2	0.0%	0.0%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	12	-100.0%		0	0.0%		0	4	0.0%	0	1	0	0	0	45.8%	-1	-1	33.3%	33.3%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		286	-100.0%		0	0.0%		0	14	0.0%	0	51	0	0	0	22.9%	-51	-51	4.9%	4.9%

† 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 de minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Membres des minorités visibles				Commentaires
		Objectifs à court		Objectifs à long		
		#	%	#	%	
01	Cadres supérieurs	1	11.5	1	11.5	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0	0	0.0	
03	Professionnels	52	22.2	52	22.2	
04	Personnel semi-professionnels et technique	2	9.0	4	17.9	
05	Surveillants	1	42.1	1	42.1	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau principal	2	25.8	2	25.8	
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	5	45.8	5	45.8	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

BGC Engineering Inc.

31-07-2017

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		0	0.0	0	0.0

000526

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

BGC Engineering Inc.

31-07-2017

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

Tableau 9: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés											Femmes									
		Numéro		Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu		JJ-MM-AAAA		À - De		AAAA - AAAA									
		-	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	-	Annuellement	D'ici 3 ans	0	3									
		N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%				
01	Cadres supérieurs	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
03	Professionnels	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
05	Surveillants	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Personnel de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	

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

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

Tableau 10: Femmes

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

BGC Engineering Inc.

31-07-2017

14	Autres travailleurs manuels		0.0%		0.0
Total			0.0%		0.0

000528

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

BGC Engineering Inc.

31-07-2017

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

Tableau 11: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés											Autochtones											
		Numéro		Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches 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	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA		Actuel	Prévu	À - De	AAAA - AAAA										
		-	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	-	Annuellement	D'ici 3 ans	0	3											
		N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	%										
01	Cadres supérieurs	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	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!
03	Professionnels	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05	Surveillants	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!

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

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

Tableau 12: Autochtones

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

BGC Engineering Inc.

31-07-2017

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

000530

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

BGC Engineering Inc.

31-07-2017

000531

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	$C \times E \times 3$	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif [†]	Entrée des données	$C \times H \times 3$	$F + I$	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	$K \times L \times 3$	$(F \times Q) - R + M$	$J \times P$	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	$(K - M + O) - ((C + F) \times Q)$	$K \div C$	$(K - M + O) \div (C + F)$

Tableau 13: Personnes handicapées

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Personnes handicapées										
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	Actuel			Prévu	À - De		AAAA - AAAA							
	-	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	-	Annuellement	D'ici 3 ans	0	3							
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	N ^o	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%
01/02 Cadres	0	-50.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!
03 Professionnels	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!
05 Surveillants	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!
10 Personnel de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!
Total	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!

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

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

Tableau 14: Personnes handicapées

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

BGC Engineering Inc.

31-07-2017

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	$C \times E \times 3$	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif [†]	Entrée des données	$C \times H \times 3$	$F + I$	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	$K \times L \times 3$	$(F \times Q) - R + M$	$J \times P$	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	$(K - M + O) - ((C + F) \times Q)$	$K \div C$	$(K - M + O) \div (C + F)$

Tableau 15: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés							Membres des minorités visibles												
		Numéro		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'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	Actuel	Prévu		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	À - De		AAAA - AAAA						
		-	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	-	Annuellement	D'ici 3 ans	0	3								
		N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%						
01	Cadres supérieurs	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
03	Professionnels	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05	Surveillants	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!

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

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

Tableau 16: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Membres des minorités visibles				Commentaires
		Objectifs à court		Objectifs à long		
		%	%	%	%	
01	Cadres supérieurs	0.0	0.0	0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0.0	0.0	0.0	0.0	
03	Professionnels	0.0	0.0	0.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0.0	0.0	0.0	0.0	
05	Surveillants	0.0	0.0	0.0	0.0	
06	Contremaîtres	0.0	0.0	0.0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau principal	0.0	0.0	0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0	0.0	0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0	0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	0.0	0.0	0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0.0	0.0	0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	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	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

BGC Engineering Inc.

31-07-2017

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

000533

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

BGC Engineering Inc.

31-07-2017

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		Femmes				Écart		Résultat EMF	Tous les employés		Femmes		Différence		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EMF	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence
01	Cadres supérieurs	0	6	1	16.7	27.6	2	-1	60.4																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
03	Professionnels	0	235	82	34.9	20.6	48	34	169.4																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	22	1	4.5	28.5	6	-5	15.9																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
05	Surveillants	0	2	2	100.0	53.0	1	1	188.7																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
06	Contremaîtres	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	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	Objectifs											Commentaires
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité									
		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	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
01	Cadres supérieurs	0	0	0	0.0	2	0.0	27.6	0.0	2	0.0	27.6	0.0
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
03	Professionnels	0	0	0	0.0	24	0.0	10.3	0.0	48	0.0	20.6	0.0
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0.0	6	0.0	28.5	0.0	6	0.0	28.5	0.0
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
05	Surveillants	0	0	0	0.0	1	0.0	26.5	0.0	1	0.0	53.0	0.0
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
06	Contremaîtres	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

BGC Engineering Inc.

31-07-2017

00	Contrat	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	---------	---	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

BGC Engineering Inc.

31-07-2017

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		Femmes				Écart		Résultat EME	Tous les employés		Femmes		Différence		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		
		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	9	7	77.8	81.0	7	0	95.9	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	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0.0	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	0	12	10	83.3	70.2	8	2	118.7	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	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes			
		#	%	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	0	0	0	0.0	4	0.0	40.6	0.0	7	0.0	81.1	0.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	4	0.0	35.1	0.0	8	0.0	70.2	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
12	Travailleurs manuels	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

BGC Engineering Inc.

31-07-2017

spécialisés	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
-------------	---	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

000537

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

BGC Engineering Inc.

31-07-2017

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															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Femmes				Écart		Résultat EME	Tous les employés		Femmes		Différence		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	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	0	0	0	0
Total		0	286	103	36.0	25.6	73	30	140.7	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	$E \div D \times 100$	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		Femmes			
		#	%	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	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		3	0	0	0.0		0.0		0.0		0.0		0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		3	0	0	0.0		0.0		0.0		0.0		0.0
Total		0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		3	0	0	0.0		0.0		0.0		0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

BGC Engineering Inc.

31-07-2017

000539

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								
		#	%	Disponibilité	%	Actuel			Prévu	Différence	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence					
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
01	Cadres supérieurs	0	6	0	0.0	3.2	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	0	0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
03	Professionnels	0	235	1	0.4	1.2	3	-2	35.5																	
		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	0
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	22	0	0.0	2.8	1	-1	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
05	Surveillants	0	2	0	0.0	3.6	0	0	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
06	Contremaîtres	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	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	
01	Cadres supérieurs	0	0	0	0.0	0	0.0	1.6	0.0	0	0.0	3.2	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
03	Professionnels	0	0	0	0.0	3	0.0	1.2	0.0	3	0.0	1.2	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0.0	1	0.0	2.8	0.0	1	0.0	2.8	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
05	Surveillants	0	0	0	0.0	0	0.0	1.8	0.0	0	0.0	3.6	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

BGC Engineering Inc.

31-07-2017

00	Condémner	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	-----------	---	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

000540

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

BGC Engineering Inc.

31-07-2017

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)	Anné e	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements					Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Autochtones				Écart	Résultat EMF	Tous les employés		Autochtones			Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones					
		#	#	#	%	%	#			#	#	#	#	%	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#		
								Représentation	Disponibilité																Actuel	Prévu
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	9	0	0.0	3.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0.0	0.0	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	0	12	0	0.0	2.6	0	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	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Anné e	Objectifs												Commentaires
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité										
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Autochtones				Autochtones						
#	#	#	%	#	Pourcenta ge de l'objectif	%	%	%	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	%	#		
													Actuel	Objectif
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	0	0.0	1.6	0.0	0	0.0	3.1	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	3	0	0	0.0	0	0.0	1.3	0.0	0	0.0	2.6	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels	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 5 : Résultats - Autochtones

BGC Engineering Inc.

31-07-2017

spécialisés	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
-------------	---	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

000542

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

BGC Engineering Inc.

31-07-2017

000543

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																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés		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	Actuel	Prévu	Différence							
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0
Total		0	286	1	0.3	1.5	4	-3	23.3	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	$E \div D \times 100$	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		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	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		3	0	0	0.0		0.0		0.0		0.0		0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		3	0	0	0.0		0.0		0.0		0.0		0.0
Total		0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		3	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
BGC Engineering Inc.
31-07-2017

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		Tous les employés	Personnes handicapées									
							Actuel	Prévu					Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#				
01 & 02	Cadres	0	6	0	0.0	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
03	Professionnels	0	235	1	0.4	8.9	21	-20	4.8	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	22	0	0.0	7.6	2	-2	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
05	Surveillants	0	2	0	0.0	27.5	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
06	Contremaîtres	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	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											Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Personnes handicapées	Personnes handicapées		Personnes handicapées		Personnes handicapées						
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	%	#	#	%	#				
01 & 02	Cadres	0	0	0	0.0	0	0.0	2.5	0.0	0	0.0	5.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
03	Professionnels	0	0	0	0.0	21	0.0	8.9	0.0	21	0.0	8.9	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0.0	2	0.0	7.6	0.0	2	0.0	7.6	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
05	Surveillants	0	0	0	0.0	1	0.0	27.5	0.0	1	0.0	27.5	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	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

BGC Engineering Inc.

31-07-2017

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Personnes handicapées								Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	9	0	0.0	10.0	1	-1	0.0																
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
10	Personnel de bureau	0	12	0	0.0	9.3	1	-1	0.0																
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																

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	Données sur la mobilité				Objectifs à court terme					Objectifs à long terme			
				Personnes handicapées				Personnes handicapées					Personnes handicapées			
				Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif			
#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%	#				
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	1	0.0	10.0	0.0	0.0	1	0.0	10.0	0.0		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
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		
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	1	0.0	9.3	0.0	0.0	1	0.0	9.3	0.0		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

BGC Engineering Inc.

31-07-2017

12	Travailleurs manuels spécialisés	0 3	0 0	0 0	0.0 0.0	0 0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0 0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	
----	-------------------------------------	--------	--------	--------	------------	--------	------------	------------	------------	--------	------------	------------	------------	--

000546

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

BGC Engineering Inc.

31-07-2017

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														
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
		Tous les employés		Personnes handicapées				Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées						
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence					
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	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		0	286	1	0.3	8.9	25	-24	3.9	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	$E \div D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div G \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div I \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div K \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div M \times 100$
----------------------	--	--	--	-----------------------	----------------------	-----------------------	----------------------	-----------------------	----------------------	-----------------------	----------------------	-----------------------

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires			
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme							
		Tous les employés		Personnes handicapées		Personnes handicapées		Personnes handicapées		Personnes handicapées					
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif		
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total		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 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

BGC Engineering Inc.

31-07-2017

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart	Résultat EME	Tous les employés	Actuel	Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel	Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel	Prévu	Différence			
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	#	#	#	%	#	#	#			
01	Cadres supérieurs	0	6	0	0.0	11.5	1	-1	0.0															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0
03	Professionnels	0	235	6	2.6	22.2	52	-46	11.5															
		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
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	22	4	18.2	17.9	4	0	101.6															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0
05	Surveillants	0	2	0	0.0	42.1	1	-1	0.0															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0
06	Contremaîtres	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		0	0	0	0.0	0.0	0	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	Objectifs											Commentaires		
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité										Objectifs	
				Objectifs à court terme			Objectifs à long terme								
		Tous les employés	Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles			Membres des minorités visibles							
#	#	#	%	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	0	0	0	0.0	1	0.0	11.5	0.0	1	0.0	11.5	0.0		
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
03	Professionnels	0	0	0	0.0	52	0.0	22.2	0.0	52	0.0	22.2	0.0		
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0.0	2	0.0	9.0	0.0	4	0.0	17.9	0.0		
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
05	Surveillants	0	0	0	0.0	1	0.0	42.1	0.0	1	0.0	42.1	0.0		
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
06	Contremaîtres	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

BGC Engineering Inc.

31-07-2017

00	Contrat	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	---------	---	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

BGC Engineering Inc.

31-07-2017

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Membres des minorités visibles							Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Membres des minorités visibles				Actuel	Prévu	Différence	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles							
							Actuel	Prévu	Différence					Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence					
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#				
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	9	0	0.0	25.8	2	-2	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	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0.0	0.0	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	0	12	4	33.3	45.8	5	-1	72.8	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	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité									
				Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		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		
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	2	0.0	25.8	0.0	2	0.0	25.8	0.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	5	0.0	45.8	0.0	5	0.0	45.8	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
12	Travailleurs manuels	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 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

BGC Engineering Inc.

31-07-2017

spécialisés	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
-------------	---	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

BGC Engineering Inc.

31-07-2017

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles								
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart	Résultat FME	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0		0	0	0.0	0	0		0	0	0.0	0		0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0		0	0	0.0	0	0		0	0	0.0	0		0
Total		0	286	14	4.9	22.9	65	-51	21.4																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0		0	0	0.0	0	0		0	0	0.0	0		0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants												Objectifs												Commentaires
		Données sur la mobilité												Objectifs à court terme						Objectifs à long terme						
		Membres des minorités visibles												Membres des minorités visibles						Membres des minorités visibles						
		Tous les employés	Actuel			Objectif		Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif									
#	#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%								
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0							
		3	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	0.0	0.0	0.0							
		3	0	0	0.0																					
Total		0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0							
		3	0	0	0.0																					

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonnables
BGC Engineering Inc.
31-07-2017

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 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
- Établir des mécanismes de reddition de comptes pour veiller à ce que les objectifs à court terme s
- 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
- 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 d:
- Tout cela pourrait raisonnablement permettre d'accroître la représentation, en tenant compte des ressources et des contraintes.
- Autre (veuillez préciser) :

Contexte opérationnel

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

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

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

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

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

[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):

[Redacted area]



Programme de diversité de l'effectif – Questionnaire d'auto-identification

Les entreprises, comme BGC, qui relèvent de la compétence fédérale en matière de travail sont assujetties au Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et sont tenues par la loi d'avoir un programme d'équité en matière d'emploi. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* mise en œuvre par le gouvernement fédéral a été établie pour veiller à ce que tous les candidats à un poste et tous les employés se voient offrir des chances égales en milieu de travail. Le programme vise à repérer tout obstacle à l'emploi qui pourrait nuire à certains groupes de personnes, c.-à-d. les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles et, lorsque c'est possible, à fournir des solutions pratiques. Ce questionnaire a comme but de recueillir des renseignements qui nous permettront de déterminer le niveau de représentation de ces groupes au sein de l'effectif de BGC. La participation au questionnaire d'auto-identification est VOLONTAIRE; toutefois, il est obligatoire d'accuser réception de cette demande et de remettre ce formulaire avec votre signature électronique, même si vous préférez ne pas répondre aux questions. Vos réponses seront conservées à des fins statistiques seulement et utilisées par les RH pour la production de rapports sur l'équité en matière d'emploi. Ces renseignements ne seront pas utilisés à des fins non autorisées, et leur confidentialité est protégée. Si vous avez des questions ou des inquiétudes concernant ce programme, veuillez communiquer avec Brenda Aurora aux RH. Merci à l'avance de votre collaboration!

1. Ces renseignements sont fournis le :
JJ-MM-AAAA
2. Date de début d'emploi chez BGC.
3. Prénom et nom de famille ou numéro de l'employé (veuillez consulter les feuilles de temps BST)
4. Classification du poste (p. ex. principal I, intermédiaire II ou soutien administratif)
5. Lieu de travail
6. Sexe

7. Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, un Autochtone est un membre des Premières Nations, un Métis ou un Inuit du Canada. Vous considérez-vous comme un(e) Autochtone?
- Oui
 - Non
 - Je préfère ne pas répondre
8. Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, font partie des minorités visibles les personnes au Canada (autres que les Autochtones) qui ne sont pas de race blanche, peu importe leur lieu de naissance ou leur citoyenneté. Vous considérez-vous comme appartenant à une minorité visible?
- Oui
 - Non
 - Je préfère ne pas répondre
9. Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, sont considérées comme personnes handicapées les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et : soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi; soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience. Vous considérez-vous comme une personne handicapée?
- Oui
 - Non
 - Je préfère ne pas répondre
10. Par la présente, je consens à répondre de mon propre chef aux questions ci-dessus, et je comprends que je peux réviser, mettre à jour et corriger mes renseignements personnels en tout temps. (Signez de votre nom.)
11. Par la présente, j'affirme que j'ai lu et compris les exigences de cette initiative, et **je choisis** DE MON PROPRE CHEF **de ne répondre à aucune** question. (Signez de votre nom.)

De : Brenda Aurora <BAurora@bgcengineering.ca>

Envoyé : 19 septembre 2017 17:59

Pour : EE-EME <ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca>

Sujet : Accord no 100226 du gouvernement du Canada - Première évaluation de la conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux - BGC Engineering Inc.

Importance : Haut

Chère

Veillez trouver ci-joint les informations suivantes :

1. les questionnaires d'auto-identification(3) utilisés pour mener notre enquête sur les effectifs.
2. les résultats de notre enquête sur la main-d'œuvre, notamment
 - o le nombre d'employés qui ont été interrogés ; #292
 - o le nombre combiné de questionnaires d'auto-identification renvoyés en blanc, partiellement et entièrement rempli ; et
 - o le nombre de questionnaires d'auto-identification entièrement remplis et renvoyés.#212
3. les résultats de l'analyse des effectifs (rapport de synthèse et rapport détaillé).
4. des objectifs numériques à court et à long terme pour combler les écarts de représentation identifiés dans la population active l'analyse

Mot de passe à suivre prochainement.

Passez une bonne journée !

BGC ENGINEERING INC.

par :

Brenda Aurora, BCom, CPHR



Suite 500 - 980 Howe Street
Vancouver, BC, Canada, V6Z 0C8
Téléphone : (604) 684-5900, poste
41266
Fac-similé : (604) 684-5909
www.bgcengineering.ca

Les informations contenues dans ce courrier électronique sont destinées uniquement au(x) destinataire(s) et son contenu (y compris les éventuelles pièces jointes) peut contenir des informations confidentielles ou privilégiées. Toute révision, utilisation, diffusion, copie ou distribution non autorisée est strictement interdite. Si vous n'êtes pas le destinataire désigné de ce courrier électronique ou si vous l'avez reçu par erreur, veuillez en informer l'expéditeur et détruire et supprimer immédiatement toutes les copies du courrier électronique.

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

Nom de l'employeur : BGC Engineering Inc.

Emplacement principal : Vancouver (Colombie-Britannique)

Nombre d'employés : 286

- Colombie-Britannique 182
- Alberta 56
- Ontario 21
- Nouveau-Brunswick 14
- Nouvelle-Écosse 13

Aperçu de l'organisation : SCIAN 5416 – Services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques

BGC Engineering Inc. (« BGC ») est une entreprise internationale d'experts-conseils établie en 1990, regroupant des ingénieurs, des géoscientifiques, des techniciens et du personnel de soutien, qui offre des services professionnels en sciences appliquées de la Terre, notamment pour un éventail d'enjeux d'ingénierie et de questions environnementales liés au développement en terrain difficile. BGC fournit une gamme complète de services d'études, de conception et d'inspection de la construction dans le domaine des sciences appliquées de la Terre à partir de sept bureaux canadiens situés en Colombie-Britannique, Alberta, Ontario, Nouveau-Brunswick et Nouvelle-Écosse, et d'un bureau aux États-Unis, au Colorado, et d'un bureau en Amérique du Sud, au Chili.

Dates importantes – Évaluation après la première année

Début : 2018-09-20
Réception : 2019-01-15
Analyse de l'effectif : 2017-07-31

COLLECTE DE RENSEIGNEMENTS SUR L'EFFECTIF

	N ^{bre}	%
Nombre de questionnaires distribués :	286	100
Nombre de questionnaires retournés :	189	66,1
Nombre de questionnaires retournés remplis :	179	62,6

Le questionnaire comporte des définitions adéquates.

- Le questionnaire ou les documents d'accompagnement indiquent que les employés peuvent s'identifier comme membres de plus d'un groupe.
- Le questionnaire comprend un code de l'employé.
- Le questionnaire comporte une question sur le sexe de l'employé lorsque ces renseignements ne peuvent être obtenus à partir des feuilles de paie ou des dossiers du personnel.
- Il est mentionné dans le questionnaire qu'il est disponible dans d'autres formats, sur demande.
- Dans le questionnaire d'auto-identification, il est précisé que la participation des employés est volontaire.
- Le questionnaire souligne que l'information recueillie est confidentielle et qu'elle ne sera divulguée qu'au sein de l'organisation afin que les obligations relatives à l'équité en matière d'emploi soient remplies.
- Le questionnaire mentionne que les employés peuvent mettre à jour ou modifier à tout moment les renseignements les concernant.

Observations :

Le questionnaire d'auto-identification ne comprenait pas les trois éléments suivants :

- une mention indiquant qu'un employé peut s'identifier comme membre de plus d'un groupe désigné;
- une mention indiquant que le questionnaire est disponible dans d'autres formats, sur demande.
- L'employeur a été informé et a mis à jour son questionnaire afin d'inclure ces éléments.

ANALYSE DE L'EFFECTIF ET ÉTABLISSEMENT DES OBJECTIFS

- L'analyse de l'effectif a été effectuée au moyen du Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT).
- L'organisation a choisi les valeurs par défaut au niveau professionnel pour établir des estimations de la disponibilité externe ou a fourni des explications raisonnables.
- L'organisation a choisi les valeurs par défaut au niveau géographique pour établir des estimations de la disponibilité externe ou a fourni des explications raisonnables.
- Un code semble avoir été correctement attribué à tous les postes de l'organisation à l'aide de la Classification nationale des professions (CNP) de 2011.
- L'organisation a fixé un objectif pour tous les groupes désignés dans les catégories professionnelles où des écarts ont été décelés.
- L'organisation a démontré qu'elle a pris en considération les éléments suivants lorsqu'elle a fixé ses objectifs à court terme afin d'établir un objectif dans chaque catégorie professionnelle où un écart a été décelé : la sous-représentation, la disponibilité, l'augmentation ou la diminution prévue et le roulement prévu.
- Les objectifs fixés sont suffisants pour que des progrès raisonnables soient réalisés, en étant fixés à une valeur supérieure, ou à tout le moins, égale à la disponibilité.

RÉSUMÉ DES OBJECTIFS

Les objectifs à court et à long terme sont fixés au moins à une valeur égale à la disponibilité sur le marché du travail.

Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme (de 1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N ^o	Description	N ^{bre}	%	%	%	%
01	Cadres supérieurs	-1	27,6	27,6	16,7	27,6
04	Personnel semi-professionnel et technique	-5	28,5	28,5	4,5	28,5

Observations :

- On compte 103 femmes travaillant chez BGC; elles sont le plus nombreuses dans les CPEME 03 – Professionnels – et CPEME 10 – Personnel de bureau. Cela représente 36 % de l'effectif de BGC.

Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme (de 1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N ^o	Description	N ^{bre}	%	%	%	%
03	Professionnels	-2	1,2	1,2	0,4	1,2
04	Personnel semi-professionnel et technique	-1	2,8	2,8	0,0	2,8

Observations :

- Un employé s'est identifié comme étant Autochtone chez BGC. L'employé est dans la CPEME 03 – Professionnels, ce qui représente 0,3 % de l'effectif de BGC.

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme (de 1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N°	Description	N ^{bre}	%	%	%	%
01	Cadres supérieurs	-1	11,5	11,5	0,0	11,5
03	Professionnels	-46	22,2	22,2	2,6	22,2
05	Surveillants	-1	42,1	42,1	0,0	42,1
07	Personnel administratif et de bureau principal	-2	25,8	25,8	0,0	25,8
10	Personnel de bureau	-1	45,8	45,8	33,3	45,8

Observations :

- Les membres des minorités visibles sont regroupés dans trois CPEME : professionnels, personnel semi-professionnel et technique et personnel de bureau. Ils représentent 4,9 % de l'effectif de BGC.

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme (de 1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N°	Description	N ^{bre}	%	%	%	%
03	Professionnels	-20	8,9	8,9	0,4	8,9
04	Personnel semi-professionnel et technique	-2	7,6	7,6	0,0	7,6
05	Surveillants	-1	27,5	27,5	0,0	27,5
07	Personnel administratif et de bureau principal	-1	10,0	10,0	0,0	10,0
10	Personnel de bureau	-1	9,3	9,3	0,0	9,3

Observations :

- Il y a une personne handicapée dans la catégorie CPEME 03 – Professionnels, ce qui représente 0,3 % de l'effectif de BGC.

RECOMMANDATION

Je recommande que cet employeur soit jugé :

conforme non conforme

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

- Étant donné qu'il y a des écarts dans les quatre groupes désignés, l'organisation pourrait envisager d'établir des liens avec des programmes d'apprentissage de métiers, des salons de carrières et des associations professionnelles pour trouver des employés potentiels qualifiés, membres des groupes désignés. Cela pourrait contribuer à réduire, voire à éliminer, les écarts.

Nom de l'analyste : Neeta Dhillon

Date : 17 janvier 2019

Sujet : Numéro d'accord du gouvernement du Canada : 100226 - Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux

Cette information est également disponible en Anglais sur demande.

Cher Geoff Claypool :

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité lancée le 20 septembre 2017 est terminée. À l'issue de cette évaluation, il a été constaté que BGC Engineering Inc. 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 BGC Engineering Inc.

- Étant donné qu'il existe un certain nombre de lacunes dans les quatre groupes désignés, envisager de nouer des liens avec des programmes commerciaux, des salons de l'emploi et des identifier les employés potentiels qualifiés qui sont membres des groupes désignés. Cela peut dans la réduction/élimination des écarts.

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. La prochaine évaluation sera lancée le 20 septembre 2020. Les futures évaluations de conformité 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 BGC Engineering Inc. 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, BGC Engineering Inc. 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 [système 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@hrsdc-rhdcc.gc.ca.

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

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@hrsdc-rhdcc.gc.ca



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

À : Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Bonjour,

Nous vous remercions d'avoir échangé avec nous au sujet de ce processus et de nous avoir fourni les statistiques sur l'écart par rapport à la disponibilité. Ces dernières sont très utiles, car elles nous aident à évaluer nos progrès relativement au recrutement parmi le plus large éventail de candidats disponibles. À mesure que nous prenons de l'expansion, nous nous attendons à ce que la représentation corresponde aux statistiques que vous nous avez fournies.

Nous croyons que le meilleur moyen pour nous de satisfaire à vos attentes est d'améliorer notre système de suivi. Nous pouvons mieux expliquer au personnel pourquoi ces renseignements sont demandés, comment nous en effectuons le suivi et pourquoi il est important de contribuer de façon volontaire.

Les résultats d'une comparaison avec vos statistiques sur la disponibilité nous rendent très heureux, car nous faisons bonne figure si nous nous fions à ce que nous savons sur notre équipe. Même s'il y a des écarts importants en ce qui concerne la déclaration volontaire, nous sommes conscients que les chiffres réels sont beaucoup plus élevés (et, par conséquent, l'écart est plus petit). Le recrutement et le maintien en poste fonctionnent donc bien; il nous faut surtout vous transmettre de meilleures données.

Nous nous engageons à étudier plus en profondeur une question en particulier, celle de la proportion hommes-femmes au sein de notre groupe semi-professionnel et technique. Cela nous aiderait si vous pouviez nous confirmer que nous plaçons le personnel des logiciels dans le bon groupe professionnel, car c'est un domaine où nous nous engageons à redoubler d'efforts pour trouver, attirer et maintenir en poste un plus grand nombre de femmes.

Mesures

1. Concernant : toutes les catégories

- a. Notre équipe de direction (constituée à 33 % de femmes au niveau CXO) examinera nos statistiques connues, les statistiques sur la déclaration volontaire et les écarts que vous avez constatés. Nos cadres supérieurs feront remarquer lors des séances de discussion ouverte que nous sommes très intéressés à recevoir les commentaires et impressions de nos employés sur le rendement de nos équipes en vue d'encourager et d'appuyer un éventail de personnel très diversifié.
- b. Notre équipe de recrutement (constituée à 80 % de personnel de sexe féminin) examinera l'analyse de l'écart et sera à l'affût afin de signaler les candidats potentiels pour qu'on leur accorde de préférence une entrevue.
- c. Veuillez noter que nous ne pouvons pas nous engager à faire de l'embauche préférentielle, car nos obligations professionnelles et éthiques exigent l'embauche du candidat le plus qualifié. Les répercussions sur la sécurité dans le cadre de notre travail

peuvent être extrêmes à tous points de vue, car nous gérons de très grands risques environnementaux et financiers pour nos clients.

2. Concernant : la diversité des genres

- a. Notre chef des opérations discutera avec le conseil d'administration (constitué à 20 % de femmes) de manières dont nous pourrions tirer parti de nos récentes réussites sur le plan du recrutement, du maintien en poste et de la promotion des femmes dans notre milieu de travail. Veuillez noter : la plus récente version de l'organigramme de l'équipe de la haute direction montre que l'équipe de direction est constituée à parts égales d'hommes et de femmes.
- b. Notre chef des opérations examinera notre politique actuelle sur le congé de maternité pour saisir les occasions d'améliorer notre façon d'appuyer les employées avant et après leur congé.
- c. Notre responsable des technologies rencontrera les membres du personnel qui font partie de groupes « Les femmes en génie » dans plusieurs provinces afin de déterminer quelles mesures nous pourrions prendre pour recruter plus de femmes au sein de notre équipe des logiciels.
- d. Notre responsable des technologies travaillera avec l'équipe de la bibliothèque pour déterminer les meilleures pratiques afin d'attirer et de maintenir en poste un plus grand nombre de femmes ingénieures en logiciels, professionnelles des TI et spécialistes en géomatique.

3. Concernant : les mesures d'adaptation pour les personnes handicapées

- Nous sommes persuadés de pouvoir atteindre l'objectif d'ajouter une autre personne handicapée au sein de notre groupe du personnel de bureau de manière à égaliser la disponibilité actuelle sur le marché du travail de 3,4 %.
 - a. L'équipe de direction de BGC examinera les possibilités actuelles et potentielles de prendre de mesures d'adaptation visant une plus vaste gamme d'incapacités :
 - i. déficiences auditives – BGC a payé pour des mises à niveau électroniques d'implants cochléaires, la transcription en direct des réunions et de la bande audio des présentations ainsi que des alarmes lumineuses dans tous les bureaux, salles de conférence et toilettes dans notre plus grand bureau;
 - ii. déficiences visuelles – fournir des moniteurs supplémentaires, des lunettes supplémentaires, d'autres bureaux pour diminuer l'éblouissement, assurer la présence d'employés supplémentaires pour conduire lors de visites sur le terrain, s'assurer que les chiens d'assistance ont accès et sont à l'aise dans le milieu de travail et lors d'activités de formation et d'événements sociaux;
 - iii. déficiences cognitives – des évaluations de la dyslexie, des cours d'écriture pour les employés dyslexiques, de l'encadrement en rédaction technique pour les employés dyslexiques;
 - iv. mobilité réduite – des postes de travail debout pour tout employé qui le demande, des chaises ergonomiques au besoin, l'amélioration de l'accessibilité pour les fauteuils roulants dans chacun de nos bureaux, des portes de salle de bain automatiques activées par le mouvement de la main, des douches sur place dans la majorité des bureaux.
 - b. Tel qu'il est indiqué ci-dessus, notre équipe de recrutement cherchera des occasions d'interviewer de façon proactive les candidats potentiels sur le plan professionnel.

4. Concernant : l'intégration des Premières Nations

- a. Notre équipe de dotation discutera avec les gestionnaires de projet pour déterminer si des sous-traitants issus des Premières Nations avec lesquels nous avons fait affaire pourraient être des sources de recrues potentielles;
- b. Notre équipe de direction évaluera nos partenariats avec les associations des Premières Nations pour déterminer les possibilités de collaboration future;
- c. Notre chef des opérations demandera aux gestionnaires de projet qui travaillent pour les Premières Nations de discuter avec nos clients ouvertement sur la manière d'attirer plus facilement les candidats qualifiés;
- d. Notre responsable du secteur minier discutera avec les gestionnaires de projet à propos du regroupement des leçons apprises de nos clients du secteur minier sur la façon dont ils renforcent les capacités chez les collectivités locales des Premières Nations, les progrès accomplis concernant l'aide à l'atteinte des objectifs d'éducation des gestionnaires des collectivités des Premières Nations et leur réussite quant à l'embauche et au maintien en poste de membres des Premières Nations;
- e. Notre équipe de recrutement cherchera en particulier un membre pour l'équipe du personnel de bureau issu des Premières Nations, mais considérera aussi, de façon globale, le recrutement de candidats issus des Premières Nations dans tous les groupes professionnels.

5. Concernant : les minorités visibles

- a. Chez BGC, nous sommes très curieux de connaître l'écart que vous avez constaté et continuerons à chercher d'autres mesures qui pourraient être prises. Tel qu'il est mentionné ci-dessus, cette évaluation, c'est du nouveau pour nous, et nous allons discuter de l'écart au sein de notre équipe de direction.
- b. En raison de la nature concurrentielle de notre domaine de compétences professionnelles, nous sommes obligés de recruter les meilleurs candidats au monde, et il serait très désavantageux pour nous de limiter involontairement, ou de façon systématique, le bassin de talents potentiels. Étant donné que BGC recrute des professionnels provenant des meilleurs programmes géotechniques d'universités de partout au Canada, nous devons de plus en plus, dans notre créneau, recruter à l'échelle internationale. C'est un sujet que nous aborderons avec notre équipe de recrutement. Il est possible que, dans les établissements canadiens où nous avons recruté des candidats, les membres des minorités visibles aient été moins nombreux pour une raison ou une autre.
- c. En ce qui concerne notre équipe de personnel administratif et de bureau, nous croyons que les données du questionnaire montrent indûment un écart. Lorsque nous combinons les catégories, il semble que nous dépassions la proportion recommandée. D'après les données, 9 personnes de notre personnel administratif et de bureau se sont identifiées comme faisant partie d'une minorité visible, et votre disponibilité indique 5. Nous surveillerons les données subséquentes qui nous seront retournées, mais il semble que les personnes qui se sont elles-mêmes choisies comme étant des minorités visibles préféreraient les termes « personnel administratif et de bureau principal » (« *admin/senior clerical* ») au terme « personnel de bureau » (« *clerical* »).
- d. Nous constatons aussi que 2/3 des membres du personnel qui pourraient être, selon les stéréotypes, considérés comme étant des minorités visibles ont choisi de ne pas s'identifier comme telles. Il vaudrait peut-être la peine d'expliquer pourquoi nous recueillons ces données, comment nous les recueillons, comment ces données sont utilisées, pourquoi il est important pour BGC d'effectuer cette évaluation. Le fait que nous voulons éviter tout problème systémique potentiel devrait convaincre les professionnels

(qui sont plus de 30) de s'identifier d'une manière représentative de la diversité dont nous sommes si fiers.