



s.19(1)

s.24(1)

Programme du travail  
Programme de contrats fédéraux

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

Nouvel Accord

Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation CiSION CANADA INC	La société mère est située à l'extérieur du Canada  <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale)	Numéro d'entrepr[ ]ent
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps/temps partiel/temporaire)
Veuillez indiquer votre code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 519190	Pour trouver le code SCIAN de votre organisation, veuillez visiter le site suivant : <a href="http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2002/naics-scian02l-fra.htm">http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2002/naics-scian02l-fra.htm</a>

À l'usage du Ministère seulement (si l'information ci-dessus est erronée)		
Numéro d'entreprise d'approvisionnement	Nombre total d'employés au Canada 199	Numéro du code de SCIAN de l'organisation

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (rue, immeuble, etc.) 1100-150 RUE FERRAND	Ville TORONTO	Province ON	Code postal M3C 3E5
	Numéro de téléphone 416-750-2220	Numéro de télécopieur 416-750-7321	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	
Nom (en lettres moulées) HEATHER HOFMANN	Titre DIRECTRICE, RH ET ADMINISTRATION
Numéro de téléphone 416-750-2220, 2253	Adresse du courriel HEATHER.HOFMANN@CISION.COM

CERTIFICATION
L'organisation susmentionnée :
<ul style="list-style-type: none"> <li>ayant un effectif combiné d'au moins 100 employés permanents plein temps, permanents temps partiel et temporaires qui ont travaillé 12 semaines ou plus au Canada, ET</li> <li>désirant présenter une soumission, ou obtenir un contrat, offre à commandes ou arrangement en matière d'approvisionnement de biens ou de services du gouvernement du Canada, d'une valeur de 1 000 000 \$ ou plus (incluant toutes les taxes).</li> </ul>
Atteste par la présente qu'elle s'engage à mettre en œuvre ou à maintenir l'équité en matière d'emploi de façon permanente, au-delà de la période de l'instrument de passation des marchés, conformément aux exigences du Programme de contrats fédéraux. Pour de plus amples renseignements sur la façon de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi, veuillez consulter le site suivant: <a href="http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml">http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml</a>
<b>Remarque:</b> 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	
<b>REMARQUE :</b> Le signataire doit être le chef de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.	
Nom (en lettres moulées) KARIM FARAC	Titre VP, FINANCE ET RH
Numéro de téléphone 416-750-2220	Adresse du courriel KARIM.FARAG@CISION.COM
Signature	Date 2013-07-23

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Cision Canada Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-27

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National	11	45.5 %	5	27.4 %	3	2	National	
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National	73	31.5 %	23	38.9 %	28	-5	National	
<b>03 : Professionnels</b>		118	53.4 %	63	53.0 %	63	0		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	4	25.0 %	1	55.1 %	2	-1	National	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	6	33.3 %	2	71.1 %	4	-2	National	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	4	50.0 %	2	42.0 %	2	0	National	
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	2	50.0 %	1	66.4 %	1	0	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	3	33.3 %	1	28.3 %	1	0	National	
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	2	0.0 %	0	17.4 %	0	0	National	
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	25	36.0 %	9	32.9 %	8	1	National	
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	7	85.7 %	6	50.7 %	4	2	National	
5121 : Auteurs et écrivains	National	1	0.0 %	0	54.9 %	1	-1	National	
5122 : Rédacteurs en chef	National	58	63.8 %	37	62.7 %	36	1	National	
5123 : Journalistes	National	1	0.0 %	0	47.1 %	0	0	National	
5124 : CNP 2006 - Professionnels des relations publiques et de la communication	National	5	80.0 %	4	55.0 %	3	1	National	
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		17	17.6 %	3	31.3 %	5	-2		
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	3	33.3 %	1	20.8 %	1	0	Ontario	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	4	0.0 %	0	24.2 %	1	-1	Ontario	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	2	0.0 %	0	19.6 %	0	0	Québec	
5226 : Autres professions techniques et de coordination dans le domaine du cinéma, de la radiodiffusion et des arts du spectacle	Ontario	7	28.6 %	2	41.5 %	3	-1	Ontario	
5226 : Autres professions techniques et de coordination dans le domaine du cinéma, de la radiodiffusion et des arts du spectacle	Québec	1	0.0 %	0	43.5 %	0	0	Québec	
<b>05 : Contrôleurs</b>		24	54.2 %	13	52.7 %	13	0		
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Halifax	1	100.0 %	1	55.9 %	1	0	Halifax	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Moncton	1	100.0 %	1	58.4 %	1	0	Moncton	

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -  
 Cision Canada Inc.

**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé**

Date : 2018-02-27

**Femmes**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	% <sup>1</sup>	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	6	3	50.0 %	50.8 %	3	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	50.7 %	1	-1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	14	8	57.1 %	53.0 %	7	1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0	0.0 %	51.4 %	1	-1	Vancouver
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		2	1	50.0 %	80.1 %	2	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	1	50.0 %	80.1 %	2	-1	Toronto
<b>10 : Personnel de bureau</b>		59	26	44.1 %	64.6 %	38	-12	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	1	100.0 %	70.2 %	1	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	2	2	100.0 %	70.9 %	1	1	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	3	0	0.0 %	62.4 %	2	-2	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	23	5	21.7 %	62.5 %	14	-9	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	4	2	50.0 %	65.8 %	3	-1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	23	15	65.2 %	65.2 %	15	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	2	1	50.0 %	70.0 %	1	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	0	0.0 %	67.9 %	1	-1	Winnipeg
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>		10	6	60.0 %	63.1 %	6	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	3	2	66.7 %	61.8 %	2	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	1	100.0 %	61.8 %	1	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	6	3	50.0 %	63.9 %	4	-1	Toronto
<b>Total</b>		<b>314</b>	<b>140</b>	<b>44.6 %</b>	<b>50.3 %</b>	<b>158</b>	<b>-18</b>	

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

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

## Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-27

### Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Espace recrutement	
			Représentation #	Disponibilité %	Gap #	Espace recrutement		
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National	11	0	0.0 %	2.9 %	0	0	National
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National	73	1	1.4 %	2.2 %	2	-1	National
<b>03 : Professionnels</b>		118	1	0.8 %	1.6 %	2	-1	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	4	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	6	0	0.0 %	2.7 %	0	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	4	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	2	0	0.0 %	2.1 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	3	0	0.0 %	1.1 %	0	0	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	2	0	0.0 %	0.6 %	0	0	National
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	25	0	0.0 %	1.5 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	7	1	14.3 %	2.0 %	0	1	National
5121 : Auteurs et écrivains	National	1	0	0.0 %	1.9 %	0	0	National
5122 : Rédacteurs en chef	National	58	0	0.0 %	1.6 %	1	-1	National
5123 : Journalistes	National	1	0	0.0 %	2.0 %	0	0	National
5124 : CNP 2006 - Professionnels des relations publiques et de la communication	National	5	0	0.0 %	2.1 %	0	0	National
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		17	0	0.0 %	1.1 %	0	0	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	3	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	4	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	2	0	0.0 %	1.3 %	0	0	Québec
5226 : Autres professions techniques et de coordination dans le domaine du cinéma, de la radiodiffusion et des arts du spectacle	Ontario	7	0	0.0 %	0.6 %	0	0	Ontario
5226 : Autres professions techniques et de coordination dans le domaine du cinéma, de la radiodiffusion et des arts du spectacle	Québec	1	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Québec
<b>05 : Contrôleurs</b>		24	1	4.2 %	1.3 %	0	1	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Halifax	1	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Halifax
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Moncton	1	0	0.0 %	4.1 %	0	0	Moncton

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -  
 Cision Canada Inc.

**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé**

Date : 2018-02-27

**Peuples autochtones**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones				Gap	Espace recrutement
			Représentation	Disponibilité				
		#	#	%	%	#	#	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	6	1	16.7 %	0.8 %	0	1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	14	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0	0.0 %	2.6 %	0	0	Vancouver
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		2	0	0.0 %	0.8 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto
<b>10 : Personnel de bureau</b>		59	2	3.4 %	1.4 %	1	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	2	0	0.0 %	7.4 %	0	0	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	3	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	23	1	4.3 %	0.8 %	0	1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	4	0	0.0 %	2.8 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	23	1	4.3 %	0.7 %	0	1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	2	0	0.0 %	2.4 %	0	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	0	0.0 %	9.8 %	0	0	Winnipeg
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>		10	0	0.0 %	0.9 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	3	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	6	0	0.0 %	0.6 %	0	0	Toronto
<b>Total</b>		<b>314</b>	<b>5</b>	<b>1.6 %</b>	<b>1.7 %</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -  
 Cision Canada Inc.

**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé**

Date : 2018-02-27

**Membres des minorités visibles**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres de la représentation des minorités visibles				Gap	Espace recrutement
			#	%	Disponibilité	#		
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National	11	1	9.1 %	10.1 %	1	0	National
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National	73	22	30.1 %	15.0 %	11	11	National
<b>03 : Professionnels</b>		118	32	27.1 %	17.8 %	21	11	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	4	0	0.0 %	27.5 %	1	-1	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	6	1	16.7 %	14.1 %	1	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	4	2	50.0 %	21.6 %	1	1	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	2	0	0.0 %	16.9 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	3	0	0.0 %	31.4 %	1	-1	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	2	2	100.0 %	40.5 %	1	1	National
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	25	7	28.0 %	22.8 %	6	1	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	7	2	28.6 %	21.9 %	2	0	National
5121 : Auteurs et écrivains	National	1	0	0.0 %	10.7 %	0	0	National
5122 : Rédacteurs en chef	National	58	15	25.9 %	13.2 %	8	7	National
5123 : Journalistes	National	1	1	100.0 %	12.2 %	0	1	National
5124 : CNP 2006 - Professionnels des relations publiques et de la communication	National	5	2	40.0 %	19.9 %	1	1	National
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		17	2	11.8 %	21.6 %	4	-2	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	3	0	0.0 %	34.1 %	1	-1	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	4	1	25.0 %	35.9 %	1	0	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	2	0	0.0 %	18.2 %	0	0	Québec
5226 : Autres professions techniques et de coordination dans le domaine du cinéma, de la radiodiffusion et des arts du spectacle	Ontario	7	1	14.3 %	11.6 %	1	0	Ontario
5226 : Autres professions techniques et de coordination dans le domaine du cinéma, de la radiodiffusion et des arts du spectacle	Québec	1	0	0.0 %	4.1 %	0	0	Québec
<b>05 : Contrôleurs</b>		24	4	16.7 %	33.7 %	8	-4	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Halifax	1	0	0.0 %	4.6 %	0	0	Halifax
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Moncton	1	0	0.0 %	5.2 %	0	0	Moncton

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -  
 Cision Canada Inc.

**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé**

Date : 2018-02-27

**Membres des minorités visibles**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres de la représentation des minorités visibles				Gap	Espace recrutement
			#	%	Disponibilité	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	6	0	0.0 %	16.7 %	1	-1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	14.7 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	14	4	28.6 %	45.8 %	6	-2	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0	0.0 %	43.4 %	0	0	Vancouver
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		2	0	0.0 %	37.3 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	0	0.0 %	37.3 %	1	-1	Toronto
<b>10 : Personnel de bureau</b>		59	10	16.9 %	28.8 %	17	-7	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	24.3 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	2	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	3	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	23	4	17.4 %	17.4 %	4	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	4	1	25.0 %	14.7 %	1	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	23	4	17.4 %	48.1 %	11	-7	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	2	1	50.0 %	42.3 %	1	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	0	0.0 %	17.0 %	0	0	Winnipeg
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>		10	3	30.0 %	38.2 %	4	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	3	0	0.0 %	22.2 %	1	-1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	22.0 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	6	3	50.0 %	48.9 %	3	0	Toronto
<b>Total</b>		314	74	23.5 %	21.1 %	67	7	

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Cision Canada Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-27

Personnes handicapées

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	84	0	0.0 %	4.3 %	4	-4	National	
03 : Professionnels	National	118	4	3.4 %	3.8 %	4	0	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	17	1	5.9 %	4.6 %	1	0	National	
05 : Contrôleurs	National	24	0	0.0 %	13.9 %	3	-3	National	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	2	0	0.0 %	3.4 %	0	0	National	
10 : Personnel de bureau	National	59	4	6.8 %	7.0 %	4	0	National	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National	10	1	10.0 %	5.6 %	1	0	National	
<b>Total</b>		<b>314</b>	<b>10</b>	<b>3.2 %</b>	<b>5.4 %</b>	<b>17</b>	<b>-7</b>		

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

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





## Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-27

### 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
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA



## Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-27

### 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 principal	EEOG	National
10 : Personnel de bureau	EEOG	National
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG EEOG	National

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Cision Canada Inc.

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

Date : 2018-02-27

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap
	#	#	%	% <sup>fé</sup>	#	#	
01 : Cadres supérieurs	11	5	45.5 %	27.4 %	3	2	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	73	23	31.5 %	38.9 %	28	-5	
03 : Professionnels	118	63	53.4 %	53.0 %	63	0	
04 : Semi-professionnels et techniciens	17	3	17.6 %	31.3 %	5	-2	
05 : Contrôleurs	24	13	54.2 %	52.7 %	13	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	2	1	50.0 %	80.1 %	2	-1	
10 : Personnel de bureau	59	26	44.1 %	64.6 %	38	-12	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	10	6	60.0 %	63.1 %	6	0	
<b>Total</b>	<b>314</b>	<b>140</b>	<b>44.6 %</b>	<b>50.3 %</b>	<b>158</b>	<b>-18</b>	

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

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

Date : 2018-02-27

**Peuples autochtones**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peuples autochtones					
	Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Gap
	#	#	%	%	#	#
01 : Cadres supérieurs	11	0	0.0 %	2.9 %	0	0
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	73	1	1.4 %	2.2 %	2	-1
03 : Professionnels	118	1	0.8 %	1.6 %	2	-1
04 : Semi-professionnels et techniciens	17	0	0.0 %	1.1 %	0	0
05 : Contrôleurs	24	1	4.2 %	1.3 %	0	1
07 : Personnel administratif et de bureau principal	2	0	0.0 %	0.8 %	0	0
10 : Personnel de bureau	59	2	3.4 %	1.4 %	1	1
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	10	0	0.0 %	0.9 %	0	0
<b>Total</b>	<b>314</b>	<b>5</b>	<b>1.6 %</b>	<b>1.7 %</b>	<b>5</b>	<b>0</b>

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

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

Date : 2018-02-27

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		11	1	9.1 %	10.1 %	1	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants		73	22	30.1 %	15.0 %	11	11	
03 : Professionnels		118	32	27.1 %	17.8 %	21	11	
04 : Semi-professionnels et techniciens		17	2	11.8 %	21.6 %	4	-2	
05 : Contrôleurs		24	4	16.7 %	33.7 %	8	-4	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		2	0	0.0 %	37.3 %	1	-1	
10 : Personnel de bureau		59	10	16.9 %	28.8 %	17	-7	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		10	3	30.0 %	38.2 %	4	-1	
<b>Total</b>		<b>314</b>	<b>74</b>	<b>23.5 %</b>	<b>21.1 %</b>	<b>67</b>	<b>7</b>	

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

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

Date : 2018-02-27

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées			Disponibilité		Gap
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	
01/02 : Directeurs		84	0	0.0 %	4.3 %	4	-4	
03 : Professionnels		118	4	3.4 %	3.8 %	4	0	
04 : Semi-professionnels et techniciens		17	1	5.9 %	4.6 %	1	0	
05 : Contrôleurs		24	0	0.0 %	13.9 %	3	-3	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		2	0	0.0 %	3.4 %	0	0	
10 : Personnel de bureau		59	4	6.8 %	7.0 %	4	0	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		10	1	10.0 %	5.6 %	1	0	
<b>Total</b>		<b>314</b>	<b>10</b>	<b>3.2 %</b>	<b>5.4 %</b>	<b>17</b>	<b>-7</b>	

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



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

Date : 2018-02-27

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

<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Effectuer l'analyse par</b>	<b>Espace recrutement</b>
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>03 : Professionnels</b>	<b>NOC</b>	<b>National</b>
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>	<b>NOC</b>	<b>Provincial</b>
<b>05 : Contrôleurs</b>	<b>EEOG</b>	<b>CMA</b>
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>	<b>EEOG</b>	<b>CMA</b>
<b>10 : Personnel de bureau</b>	<b>EEOG</b>	<b>CMA</b>
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>	<b>EEOG</b>	<b>CMA</b>



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

Date : 2018-02-27

**Défauts de la FMA - Personnes  
handicapées**

<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Effectuer l'analyse par</b>	<b>Espace recrutement</b>
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 principal	EEOG	National
10 : Personnel de bureau	EEOG	National
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG EEOG	National



## Sommaire des objectifs

**Cision Canada**  
22 janvier 2018

### Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Commentaires
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	À court terme (1 à 3 ans)	À long terme (3 ans ou plus)	
#	Description	#	# or %	# or %	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-1	6	6	
03	Professionnels	-5	15	10	
10	Personnel de bureau	-8	14	10	

### Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Commentaires
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	À court terme (1 à 3 ans)	À long terme (3 ans ou plus)	
#	Description	#	# or %	# or %	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-1	1		
03	Professionnels	-1	1		

### Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Commentaires
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	À court terme (1 à 3 ans)	À long terme (3 ans ou plus)	
#	Description	#	# or %	# or %	
					Il n'y a pas d'écart. Nous allons maintenir nos pratiques d'embauche actuelles.

### Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Commentaires
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	À court terme (1 à 3 ans)	À long terme (3 ans ou plus)	
#	Description	#	# or %	# or %	
04	Personnel semi-professionnel et technique	-2	2		
05	Surveillants	-3	1		
10	Personnel de bureau	-10	6		

12	Travailleurs manuels semi-qualifiés	-1	0		
13	Autres pers de vente et de service	-1	1		

**Établissement d'objectifs à court terme utilisant des données historiques**

**Cision Canada  
22 janvier 2018**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données	B x C x 3	Provenant de la feuille de calcul des taux de cessation ou entrée de données	B x E x 3	D + F	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Équivalent a E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Entrée de données	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) - (B + D)

Catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi (CPEME)	Tous les Employés 2018/01/12	Croissance (nouvelles positions)		Roulement (remplacement des employés licenciés)		Recrutement anticipé sur 3 ans	FEMMES										
		Annuelle	Sur 3 ans	Annuelles	Sur 3 ans		Nombre	Roulement (remplacement des employés licenciés)		Recrutement requis	Objectifs de 3 ans 2018-2020		Disponibilité actuelle	Écart actuel	Écart projeté	Représentation actuelle	Représentation anticipée dans 3 ans
								Annuelles	Sur 3 ans		#	%					
		#	%	#	%		#	#	%	%	%	%	%	#	#	%	%
Cadres supérieurs	11	1.0%	0	9.0%	3	3	5	9.0%	1	-1	0	0.0%	27.4%	2	1	45.5%	36.4%
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	73	2.0%	4	5.0%	11	15	23	5.0%	3	10	6	39.0%	38.9%	-5	-4	31.5%	33.8%
Professionnels	118	3.0%	11	7.0%	25	36	63	7.0%	13	19	18	50.0%	53.0%	0	0	53.4%	52.7%
Semi-Professionnel et technique	17	3.0%	2	4.0%	2	4	3	4.0%	0	3	1	32.0%	31.3%	-2	-2	17.6%	21.1%
Surveillants	24	3.0%	2	4.0%	3	5	13	4.0%	2	3	0	0.0%	52.7%	0	-3	54.2%	42.3%
Contremaîtres	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	13.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Personnel administratif et de bureau principaux	2	10.0%	1	0.0%	0	1	1	0.0%	0	2	1	50.0%	80.1%	-1	0	50.0%	66.7%
Personnel spécialisé de la vente et 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!
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!
Personnel de bureau	59	1.0%	2	15.0%	27	29	26	15.0%	12	25	19	65.0%	64.6%	-12	-6	44.1%	54.1%
Personnel intermédiaire de la vente et services	10	0.0%	0	10.0%	3	3	6	10.0%	2	2	0	0.0%	63.1%	0	0	60.0%	40.0%
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!
Autre personnel de la vente et 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!
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!

**Établissement d'objectifs à court terme utilisant des données historiques**

Cision Canada  
22 janvier 2018

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données	B x C x 3	Provenant de la feuille de calcul des taux de cessation ou entrée de données	B x E x 3	D + F	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Équivalent a E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Entrée de données	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) ÷ (B + D)

Catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi (CPEME)	Tous les Employés 2018/01/12	Croissance (nouvelles positions)		Roulement (remplacement des employés licenciés)		Recrutement anticipé sur 3 ans	AUTOCHTONES										
		Annuelle	Sur 3 ans	Annuelles	Sur 3 ans		Nombre	Roulement (remplacement des employés licenciés)		Recrutement requis	Objectifs de 3 ans 2018-2020		Disponibilité actuelle	Écart actuel	Écart projeté	Représentation actuelle	Représentation anticipée dans 3 ans
								Annuelles	Sur 3 ans		#	%					
#	%	#	%	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%	%	%	
Cadres supérieurs	11	1.0%	0	9.0%	3	3	0	9.0%	0	0	1	25.0%	2.9%	0	1	0.0%	9.1%
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	73	2.0%	4	5.0%	11	15	1	5.0%	0	1	1	5.0%	2.2%	-1	0	1.4%	2.6%
Professionnels	118	3.0%	11	7.0%	25	36	1	7.0%	0	1	1	2.0%	1.6%	-1	0	0.8%	1.6%
Semi-Professionnel et technique	17	3.0%	2	4.0%	2	4	0	4.0%	0	0	0	0.0%	1.1%	0	0	0.0%	0.0%
Surveillants	24	3.0%	2	4.0%	3	5	1	4.0%	0	-1	0	0.0%	1.3%	1	1	4.2%	3.8%
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!
Personnel administratif et de bureau principal	2	10.0%	1	0.0%	0	1	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.8%	0	0	0.0%	0.0%
Personnel spécialisé de la vente et services	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	1.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
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!
Personnel de bureau	59	5.0%	9	15.0%	27	36	2	15.0%	1	0	0	0.0%	1.4%	1	0	3.4%	1.5%
Personnel intermédiaire de la vente et services	10	0.0%	0	10.0%	3	3	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0.9%	0	0	0.0%	0.0%
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!
Autre personnel de la vente et 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!
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!

**Établissement d'objectifs à court terme utilisant des données historiques**

Cision Canada  
22 janvier 2018

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données	B x C x 3	Provenant de la feuille de calcul des taux de cessation ou entrée de données	B x E x 3	D + F	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Équivalent a E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Entrée de données	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) ÷ (B + D)

Catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi (CPEME)	Tous les Employés 2018/01/12	Croissance (nouvelles positions)		Roulement (remplacement des employés licenciés)		Recrutement anticipé sur 3 ans	PERSONNES HANDICAPÉES										
		Annuelle	Sur 3 ans	Annuelles	Sur 3 ans		Nombre	Roulement (remplacement des employés licenciés)		Recrutement requis	Objectifs de 3 ans 2018-2020		Disponibilité actuelle	Écart actuel	Écart projeté	Représentation actuelle	Représentation anticipée dans 3 ans
								Annuelles	Sur 3 ans		#	%					
#	%	#	%	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%	%		
Cadres supérieurs	11	1.0%	0	9.0%	3	3	0	9.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	73	2.0%	4	5.0%	11	15	0	5.0%	0	4	1	5.0%	4.3%	-4	-2	0.0%	1.3%
Professionnels	118	3.0%	11	7.0%	25	36	4	7.0%	1	1	0	0.0%	3.8%	0	-2	3.4%	2.3%
Semi-Professionnel et technique	17	3.0%	2	4.0%	2	4	1	4.0%	0	0	0	0.0%	4.6%	0	0	5.9%	5.3%
Surveillants	24	3.0%	2	4.0%	3	5	0	4.0%	0	3	1	14.0%	13.9%	-3	-3	0.0%	3.8%
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!
Personnel administratif et de bureau principal	2	10.0%	1	0.0%	0	1	0	0.0%	0	0	0	0.0%	3.4%	0	0	0.0%	0.0%
Personnel spécialisé de la vente et 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!
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!
Personnel de bureau	59	5.0%	9	15.0%	27	36	4	15.0%	2	3	3	7.0%	7.0%	0	0	6.8%	7.4%
Personnel intermédiaire de la vente et services	10	0.0%	0	10.0%	3	3	1	10.0%	0	0	0	0.0%	5.6%	0	0	10.0%	10.0%
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!
Autre personnel de la vente et 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!
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!

**Établissement d'objectifs à court terme utilisant des données historiques**

**Cision Canada  
22 janvier 2018**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données	B x C x 3	Provenant de la feuille de calcul des taux de cessation ou entrée de données	B x E x 3	D + F	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Équivalent a E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Entrée de données	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) ÷ (B + D)

Catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi (CPEME)	Tous les Employés 2018/01/12	Croissance (nouvelles positions)		Roulement (remplacement des employés licenciés)		Recrutement anticipé sur 3 ans	MEMBRES DE MINORITÉS VISIBLES										
		Annuelle	Sur 3 ans	Annuelles	Sur 3 ans		Nombre	Roulement (remplacement des employés licenciés)		Recrutement requis	Objectifs de 3 ans 2018-2020		Disponibilité actuelle	Écart actuel	Écart projeté	Représentation actuelle	Représentation anticipée dans 3 ans
								Annuelles	Sur 3 ans		#	%					
#	%	#	%	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%	%	%	
Cadres supérieurs	11	1.0%	0	9.0%	3	3	1	9.0%	0	0	0	0.0%	10.1%	0	0	9.1%	9.1%
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	73	2.0%	4	5.0%	11	15	22	5.0%	3	-7	0	0.0%	15.0%	11	7	30.1%	24.7%
Professionnels	118	3.0%	11	7.0%	25	36	32	7.0%	7	-2	0	0.0%	17.8%	11	2	27.1%	19.4%
Semi-Professionnel et technique	17	3.0%	2	4.0%	2	4	2	4.0%	0	2	1	22.0%	21.6%	-2	-1	11.8%	15.8%
Surveillants	24	3.0%	2	4.0%	3	5	4	4.0%	0	5	2	34.0%	33.7%	-4	-3	16.7%	23.1%
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!
Personnel administratif et de bureau principal	2	10.0%	1	0.0%	0	1	0	0.0%	0	1	0	38.0%	37.3%	-1	-1	0.0%	0.0%
Personnel spécialisé de la vente et 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!
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!
Personnel de bureau	59	5.0%	9	15.0%	27	36	10	15.0%	5	15	10	29.0%	28.8%	-7	-5	16.9%	22.1%
Personnel intermédiaire de la vente et services	10	0.0%	0	10.0%	3	3	3	10.0%	1	2	1	39.0%	38.2%	-1	-1	30.0%	30.0%
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!
Autre personnel de la vente et 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!
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!

# EMPLOYMENT EQUITY QUESTIONNAIRE

## FORMULAIRE D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

PRIVATE AND CONFIDENTIAL / PERSONNEL ET CONFIDENTIEL

Cision is an equal opportunity employer. The information you provide here is voluntary and strictly confidential and will only be used by the HR team for reporting purposes to HRDC.

Cision garantit l'égalité d'accès aux employés offerts. Les renseignements que vous fournirez dans le présent formulaire seront volontaire et strictement confidentiels et ne seront utilisés que par l'équipe des Ressources humaines à des fins de présentation de rapports à DRHC.

**A person may be a member of more than one designated group.**

Une personne peut faire partie de plus d'un groupe désigné.

### Aboriginal Peoples / Personnes autochtones

**1. For the Purposes of employment equity, « aboriginal peoples » means persons who are Indian, Inuit or Métis.**

Pour les fins de l'équité en emploi, « personnes autochtones » signifie une personne qui est d'origine indienne, inuit ou métis.

**Based on this definition, are you an aboriginal person?**

En vous basant sur cette définition, êtes-vous une personne autochtone?

Yes / Oui  No / Non  I prefer not to answer / Je préfère ne pas répondre

### Persons with Disabilities / Personnes ayant un handicap

**2. For the purposes of employment equity, « persons with disabilities » means persons who have a long-term or recurring physical, mental, sensory, psychiatric or learning impairment and who :**

Pour les fins de l'équité en emploi, une « personne ayant un handicap » signifie une personne ayant une déficience physique, mentale, sensorielle psychiatrique permanente ou récurrente ou ayant des problèmes d'apprentissage et qui :

(a) **consider themselves to be disadvantaged in employment by reasons of that impairment, or**  
se considère comme étant désavantagée au niveau de l'emploi à cause de cette déficience, ou;

(b) **believe that an employer or potential employer is likely to consider them to be disadvantaged in employment by reason of that impairment, and includes persons whose functional limitation owing to their impairment have been accommodated in their current job or workplace.**

croit qu'un employeur ou un employeur potentiel pourrait la considérer comme étant désavantagée au niveau de l'emploi à cause de cette déficience et cela inclut les personnes ayant une déficience en raison d'un handicap qui ont été accomodées par l'employeur dans leur poste ou leur lieu de travail.

**Based on this definition, are you a person with disability?**

En vous basant sur cette définition, êtes-vous une personne ayant un handicap?

Yes / Oui  No / Non  I prefer not to answer / Je préfère ne pas répondre

### Members of Visible Minorities / Membre d'une minorité visible

**3. For the purposes of employment equity, « members of visible minorities » means persons, other than aboriginal peoples, who are non-Caucasian in race or non-white in colour.**

Pour les fins de l'équité en emploi, « membre d'une minorité visible » signifie une personne, autre qu'une personne autochtone, qui n'est pas d'origine caucasienne ou qui n'est pas de race blanche

**Based on this definition, are you a member of a visible minority?**

En vous basant sur cette définition, faites-vous partie d'une minorité visible?

Yes / Oui  No / Non  I prefer not to answer / Je préfère ne pas répondre

Name / Nom

Date

Signature

You may update your information at any time by providing a new copy of this form. If you require this form in another format or require assistance, please reach out to [HrSupport.Canada@cision.com](mailto:HrSupport.Canada@cision.com).

*Vous pouvez mettre à jour vos informations à tout moment en fournissant une nouvelle copie de ce formulaire. Si vous avez besoin de ce formulaire dans un autre format ou si vous avez besoin d'aide, veuillez communiquer avec [HrSupport.Canada@cision.com](mailto:HrSupport.Canada@cision.com)*

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

**Nom de l'employeur :** Cision Canada Inc.

**Emplacement principal :** Toronto (Ontario)

- Ontario : 65 %
- Québec : 29 %
- Colombie-Britannique : 2 %
- Alberta : 2 %
- Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse et Manitoba : 2 %

**Nombre d'employés :** 314

**Aperçu de l'organisation :**

L'entreprise Cision Canada Inc. conçoit des logiciels qui permettent de planifier et de lancer des campagnes publicitaires et d'en mesurer la portée. Elle permet à des professionnels d'accéder aux bases de données des médias et des blogueurs, de diffuser des communiqués de presse, de gérer les activités de rayonnement, de mesurer les activités dans les médias sociaux et d'analyser l'efficacité des campagnes.

**Dates importantes – Évaluation après la première année**

Début : 2017-12-14

Réception : 2018-01-29

Analyse de l'effectif : 2018-02-27

**COLLECTE DE RENSEIGNEMENTS SUR L'EFFECTIF**

	N <sup>bre</sup>	%
Nombre de questionnaires distribués :	335	
Nombres de questionnaires retournés :	335	100
Nombre de questionnaires dûment remplis et retournés :	298	89

- Le questionnaire comprend des définitions appropriées.
- Le questionnaire ou la documentation connexe indique qu'un employé peut s'identifier à plus d'un groupe désigné.
- Le questionnaire permet d'identifier l'employé.
- Le questionnaire comprend une question sur le sexe, si cette information ne peut pas être obtenue à partir de la feuille de paye ou du dossier de l'employé.
- Le questionnaire indique qu'il est disponible dans d'autres formats sur demande.
- Le questionnaire indique que la réponse aux questions d'auto-identification se fait sur une base volontaire.
- Le questionnaire précise que les renseignements recueillis sont confidentiels et seront uniquement diffusés à d'autres personnes au sein de l'organisation afin de respecter les obligations d'équité en matière d'emploi.



## Observations :

- L'organisation a envoyé le questionnaire à 335 employés, alors que l'analyse de l'effectif dénombre 314 employés. Cela s'explique par la présence d'employés temporaires.
- Dans le questionnaire, il n'était pas indiqué que les employés pouvaient s'identifier à plus d'un groupe désigné.

**ANALYSE DE L'EFFECTIF ET ÉTABLISSEMENT DES OBJECTIFS**

- L'analyse de l'effectif a été réalisée à l'aide du SGIEMT.
- L'organisation a sélectionné les valeurs par défaut pour les catégories professionnelles afin d'établir les estimations de la disponibilité externe ou a fourni des justifications raisonnables.
- L'organisation a sélectionné les données géographiques par défaut pour établir les estimations de la disponibilité externe ou a fourni des justifications raisonnables.
- L'organisation semble avoir codé adéquatement ses postes en utilisant la Classification nationale des professions (CNP) de 2011.
- L'organisation a fixé un objectif pour chaque groupe désigné dans chaque catégorie professionnelle où un écart a été repéré.
- L'organisation a démontré qu'elle a tenu compte des éléments suivants pour fixer ses objectifs à court terme : le degré de sous-représentation, la disponibilité, la croissance ou la réduction prévue et le roulement prévu. Ces éléments ont permis de fixer un objectif pour chaque catégorie professionnelle où un écart a été relevé.
- Les objectifs fixés sont suffisants pour assurer la réalisation de progrès raisonnables, car ils sont supérieurs ou, à tout le moins, équivalents à la disponibilité.

## Observations :

**RÉSUMÉ DES OBJECTIFS**
**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 (1 à 3 ans)	Long terme (+ de 3 ans)		
N°	Description	N <sup>bre</sup>	%	%	%	%
2	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-5	39	41	31,5	38,9
4	Personnel semi-professionnel et technique	-2	32	33	17,6	31,3
7	Personnel administratif et de bureau principal	-1	50	51	50	80,1
10	Personnel de bureau	-12	50	50	44,1	64,6

Observations :

- CPEME 7 : Les femmes sont déjà représentées à 50 %; il n'est donc pas nécessaire de fixer un objectif.

### **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 (1 à 3 ans)	Long terme (+ de 3 ans)		
N <sup>o</sup>	Description	N <sup>bre</sup>	%	%	%	%
2	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-1	3	4	1,4	2,2
3	Professionnels	-1	2	3	0,8	1,6

Observations :

### **Membres de 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 (1 à 3 ans)	Long terme (+ de 3 ans)		
N <sup>o</sup>	Description	N <sup>bre</sup>	%	%	%	%
4	Personnel semi-professionnel et technique	-2	22	23	11,8	21,6
5	Surveillants	-4	34	34	16,7	33,7
7	Personnel administratif et de bureau principal	-1	38	38	0	37,3
10	Personnel de bureau	-7	29	29	16,9	28,8
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-1	39	39	30	38,2

Observations :

### 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 (1 à 3 ans)	Long terme (+ de 3 ans)		
N°	Description	N <sup>bre</sup>	%	%	%	%
1 et 2	Gestionnaires	-4	5	6	0	4,3
5	Surveillants	-3	14	15	0	13,9

#### Observations :

- Tous les objectifs à court et à long terme ont été établis sous forme de pourcentage, et ils étaient tous au moins équivalents à la DMT.

#### 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 :

- Nous constatons que l'analyse de votre effectif a révélé un écart de -1 pour les femmes dans la CPEME 7, Personnel administratif et de bureau principal. Il n'est pas nécessaire d'établir un objectif à court terme puisque le taux de représentation des femmes dans cette catégorie professionnelle est de 50 %. Nous vous recommandons toutefois de surveiller de près les niveaux de représentation afin d'établir un objectif si le taux de représentation passait sous les 50 %.
- Puisque vous avez mis à jour le questionnaire d'auto-identification après l'avoir fait remplir par les membres de votre organisation, nous vous recommandons de mener une campagne d'information pour aviser les employés qu'ils peuvent s'identifier à plus d'un groupe désigné.

**Nom de l'analyste : Maurice Yakibonge**

**Date : 06/03/2018**

**De:** Yakibonge, Maurice [NC] au nom de EE-EME

**Envoyé:** 12 avril 2018 7:41

**À:** 'nicole.guillot@cision.com'

**Cc:** 'sarah.keenan@newswire.ca'; 'Diane Slater'

**Objet:** Accord numéro 061025 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

*This information is also available in English upon request.*

Madame Nicole Guillot,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité entreprise le 1<sup>er</sup> janvier 2018 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que Cision Canada Inc. se conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Cette première évaluation de conformité visait à vérifier si votre entreprise avait pris des mesures permettant d'atteindre ses objectifs d'équité en matière d'emploi en réalisant une enquête sur l'effectif, en effectuant une analyse de l'effectif et en fixant des objectifs d'embauche et de promotion là où des lacunes en matière de représentation des groupes désignés ont été décelées.

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

- Nous constatons que l'analyse de votre effectif a révélé un écart de -1 pour les femmes dans la CPEME 7 – Personnel administratif et de bureau principal. Il n'est pas nécessaire d'établir un objectif à court terme puisque le taux de représentation des femmes dans cette catégorie professionnelle est de 50 %. Nous vous recommandons toutefois de surveiller de près les niveaux de représentation afin d'établir un objectif si le taux de représentation passait sous les 50 %.
- L'une des exigences n'était pas respectée dans le questionnaire d'auto-identification que vous avez utilisé pour sonder votre effectif. Puisque vous avez mis à jour le questionnaire d'auto-identification après l'avoir fait remplir par les membres de votre organisation, nous vous recommandons de mener une campagne d'information pour aviser les employés qu'ils peuvent s'identifier comme membres de plus d'un groupe désigné.

### **Prochaines étapes**

Aux termes du PCF, votre entreprise fera l'objet d'évaluations de conformité subséquentes. Ainsi, une évaluation sera effectuée quatre ans après l'obtention initiale du contrat de biens ou de services et, par la suite, il y aura une évaluation tous les trois ans. Les prochaines évaluations de conformité seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis dans le premier rapport sur l'équité en matière d'emploi que vous avez présenté ou dans les rapports de mise à jour.

Lorsque Cision Canada Inc. recevra un avis concernant une évaluation subséquente, vous devrez fournir les renseignements suivants :

1. les formulaires 1 à 6 – données sur la main-d'œuvre au niveau national;
2. une analyse de l'effectif à jour;
3. un rapport des réalisations dûment rempli qui comprend vos objectifs numériques révisés à court et à long terme en fonction des lacunes décelées en matière de représentation.

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

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

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

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

Pour obtenir plus de renseignements au sujet de vos obligations en vertu du PCF, veuillez communiquer avec Maurice Yakibonge à l'adresse suivante : [maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca](mailto:maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca).

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

Veuillez agréer nos salutations distinguées.

Équipe de l'équité en emploi

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



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

**De:** Marcos Fontanella <marcos.fontanella@cision.com>

**Envoyé:** 5 mars 2018 16:08

**À:** Yakibonge, Maurice [NC] <maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca>

**Cc:** Diane Slater <diane.slater@cision.com>

**Objet:** RE: Soumission sur l'équité en matière d'emploi 2018 (première soumission pour Cision Canada)

Salut Maurice, Sur la base de vos contributions, vous trouverez ci-joint nos nouveaux objectifs. Merci pour votre patience et votre soutien tout au long de ce processus. Salutation,

**Marcos Fontanella**

Gestionnaire, Rémunération & avantages sociaux

o 416.863.5639

marcos.fontanella@cision.com

---

**CISION**



RBC WaterPark Place

88 Queens Quay West, Suite 3000

Toronto, ON M5J 0B8

**De:** Diane Slater

**Envoyé:** Vendredi le 2 mars 2018 12:04

**À:** [maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca](mailto:maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca)

**Cc:** Marcos Fontanella <marcos.fontanella@cision.com>

**Objet:** RE: Soumission sur l'équité en matière d'emploi 2018 (première soumission pour Cision Canada)

Salut Maurice,

Marcos a examiné tous nos chiffres en commençant par les données brutes et nous avons effectué une nouvelle analyse, soumis en ligne et rempli de nouveaux objectifs.

Merci de votre patience !

Bien à vous,  
Diane

Diane Slater

Directrice principale des ressources humaines

o 416-863-5730 | c 647-407-5832

[diane.slater@cision.com](mailto:diane.slater@cision.com)

cision.com

**De:** [maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca](mailto:maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca) [<mailto:maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca>]

**Envoyé:** Mardi le 20 février 2018 7:47

**À:** Diane Slater <[diane.slater@cision.com](mailto:diane.slater@cision.com)>

**Objet:** RE: omission sur l'équité en matière d'emploi 2018 (première soumission pour Cision Canada)

Bonjour Diane,

Merci pour votre réponse rapide. Selon le formulaire 1 du WEIMS et les informations que vous avez fournies (Analyse des effectifs), votre organisation compte 474 employés. Si ces informations ne sont pas exactes, il est important que vous examiniez la première demande d'évaluation de la conformité afin de corriger les erreurs.

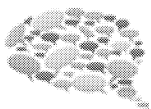
Vendredi à 10 heures me convient parfaitement pour une réunion.

Bien à vous,

Maurice Yakibonge

Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail  
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada  
[Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca](mailto:Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca) / Tel.: 819-654-6099

Workplace Equity Division, Labour Program  
Employment and Social Development Canada / Government of Canada  
[Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca](mailto:Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca) / Tel.: 819-654-6099



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

**De:** Diane Slater [<mailto:diane.slater@cision.com>]

**Envoyé:** 19 février 2018 16:31

**À:** Yakibonge, Maurice [NC]

**Objet:** RE: Soumission sur l'équité en matière d'emploi 2018 (première soumission pour Cision Canada)

Salut Maurice

J'ai hâte de discuter avec vous pour en savoir plus, car je ne sais pas exactement d'où vient le chiffre 474 pour notre main-d'œuvre, et pour mieux comprendre les chiffres. J'ai maintenant un directeur des ressources humaines qui travaille pour moi et qui a ce type de travail dans sa description de poste, donc je l'inclurai aussi dans l'appel si cela vous convient. Vendredi de cette semaine, nous sommes libres entre 10 heures et midi. Y a-t-il une heure qui vous convienne pour un appel ?

J'ai hâte de savoir comment nous pouvons améliorer nos objectifs et nos rapports.

Bien à vous,  
Diane

Diane Slater  
Directrice principale des ressources humaines  
o 416-863-5730 | c 647-407-5832  
[diane.slater@cision.com](mailto:diane.slater@cision.com)  
cision.com

**De:** [maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca](mailto:maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca) [<mailto:maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca>]

**Envoyé:** Lundi le 19 février 2018 16:20

**À:** Diane Slater <[diane.slater@cision.com](mailto:diane.slater@cision.com)>

**Objet:** RE: Soumission sur l'équité en matière d'emploi 2018 (première soumission pour Cision Canada)

Bonjour Diane,

Je m'appelle Maurice et je suis en train d'examiner la soumission que vous avez envoyée. J'aimerais discuter des informations ci-dessous :

1. Votre effectif compte 474 employés. Vous avez interrogé 335 personnes et vous n'avez reçu que 298 questionnaires entièrement remplis (58 % de l'effectif).
2. Les objectifs doivent être au moins équivalents aux estimations actuelles de la disponibilité pour les CPME où des écarts de représentation ont été identifiés dans l'analyse des effectifs. Aucun objectif n'a été fixé pour les personnes handicapées dans le résumé des objectifs.
3. Nous vous recommandons de fixer tous vos objectifs en pourcentage dans le résumé des objectifs.

Pourriez-vous me dire quand vous êtes disponible pour un appel téléphonique ? J'aimerais discuter des trois points ci-dessus.

Je vous remercie,

Maurice Yakibonge

Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail  
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada  
[Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca](mailto:Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca) / Tel.: 819-654-6099

Workplace Equity Division, Labour Program  
Employment and Social Development Canada / Government of Canada  
[Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca](mailto:Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca) / Tel.: 819-654-6099



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

**De:** Diane Slater [<mailto:diane.slater@cision.com>]

**Envoyé:** 29 janvier 2018 14:45

**À:** EE-EME

**Objet:** Soumission sur l'équité en matière d'emploi 2018 (première soumission pour Cision Canada)



Bon après-midi,

Veillez trouver ci-joint les documents suivants pour Cision Canada :

1. Le questionnaire d'auto-identification utilisé pour mener notre enquête sur la main-d'œuvre.
2. Les résultats de l'analyse de l'effectif (rapports sommaires et rapports détaillés).
3. Les objectifs numériques à court et à long terme visant à combler les écarts de représentation identifiés par notre analyse des effectifs.

En ce qui concerne les résultats de l'enquête, nous avons :

1. 335 personnes au total interrogées
2. 23 enquêtes laissées entièrement vierges
3. 14 enquêtes laissées partiellement vierges
4. 298 entièrement complétés

N'hésitez pas à me contacter si j'ai manqué quelque chose ou fait des erreurs. [REDACTED]  
[REDACTED] c'est la première fois que je fais des soumissions d'équité en matière d'emploi.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées,

Diane

**Diane Slater**

Directrice principale des ressources humaines

Bureau: 416-863-5730 Mobile: 647-407-5832

[diane.slater@cision.com](mailto:diane.slater@cision.com)

**CISION**

