

s.19(1)

De : maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca <maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca>

Envoyé : 4 avril 2018 15h05

Pour : [redacted]@compugen.com

Cc : [redacted]@compugen.com>

Sujet : RE : Compugen : Demande de prolongation

Salut [redacted]

Merci pour votre courriel. La prolongation est accordée. Vous êtes tenu de soumettre les informations avant le 18 avril 2018.

En attendant, si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous contacter. Nous

vous remercions,

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 / Tél.: 819-654-6099

Division de l'équité en milieu de travail, Programme du travail Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada
Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca / Tél. : 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 [redacted]@compugen.com]

Envoyé le : 04/04-18 13:32

PM à : Yakibonge, Maurice

[NC] Cc : [redacted]

Sujet : Compugen : Demande de prolongation

Salut Maurice,

Merci beaucoup pour ces précisions. Comme nous en avons discuté, nous aimerions demander une prolongation de notre date de soumission jusqu'au 18 avril.

Merci encore pour votre aide [redacted]

[redacted] **Compugen Inc.**

s.19(1)

ITbuzz.ca | green4good.ca



COMPUGÉN

*-Simplifier les affaires de la
technologie...ensemble* [Compugen](#) *transmission du courrier électronique*

*** Si vous avez besoin d'un autre format de communication, veuillez me le faire
savoir.*

*** Si l'utilisation d'une différente typographie est nécessaire, veuillez m'en aviser ***

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-04-09

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	39	25.6 %	10	25.6 %	11	27.4 %	-1	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	124	29.8 %	37	29.8 %	48	38.9 %	-11	National
03 : Professionnels		189	24.9 %	47	24.9 %	55	29.2 %	-8	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	7	57.1 %	4	57.1 %	4	55.1 %	0	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	3	66.7 %	2	66.7 %	2	50.1 %	0	National
1114 : Autres agents financiers	National	1	100.0 %	1	100.0 %	0	44.1 %	1	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	13	92.3 %	12	92.3 %	9	71.1 %	3	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	22	45.5 %	10	45.5 %	9	42.0 %	1	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	61	4.9 %	3	4.9 %	8	12.6 %	-5	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	67	16.4 %	11	16.4 %	19	28.3 %	-8	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	4	75.0 %	3	75.0 %	1	35.2 %	2	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	1	0.0 %	0	0.0 %	0	17.4 %	0	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	5	0.0 %	0	0.0 %	1	17.9 %	-1	National
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	4	0.0 %	0	0.0 %	1	32.9 %	-1	National
5124 : CNP 2006 - Professionnels des relations publiques et de la communication	National	1	100.0 %	1	100.0 %	1	55.0 %	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		520	8.3 %	43	8.3 %	110	21.2 %	-67	
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Ontario	1	0.0 %	0	0.0 %	0	12.1 %	0	Ontario
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Alberta	87	10.3 %	9	10.3 %	18	20.3 %	-9	Alberta
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Colombie-Britannique	46	0.0 %	0	0.0 %	9	19.8 %	-9	Colombie-Britannique
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Manitoba	3	0.0 %	0	0.0 %	1	21.3 %	-1	Manitoba
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Nouveau Brunswick	3	33.3 %	1	33.3 %	0	13.9 %	1	Nouveau Brunswick
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Terre-Neuve et Labrador	5	0.0 %	0	0.0 %	1	18.9 %	-1	Terre-Neuve et
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Nouvelle-Écosse	1	0.0 %	0	0.0 %	0	18.4 %	0	Nouvelle-Écosse
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	183	8.7 %	16	8.7 %	38	20.8 %	-22	Ontario

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-04-09

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	#	%	%	#	%		
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Québec	76	5	6.6 %	18.5 %	14	-9	Québec	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Saskatchewan	1	0	0.0 %	21.3 %	0	0	Saskatchewan	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	19	0	0.0 %	26.7 %	5	-5	Alberta	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique	12	0	0.0 %	25.1 %	3	-3	Colombie-Britannique	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Manitoba	2	0	0.0 %	27.1 %	1	-1	Manitoba	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Nouvelle-Écosse	3	0	0.0 %	32.1 %	1	-1	Nouvelle-Écosse	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	65	10	15.4 %	24.2 %	16	-6	Ontario	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	10	2	20.0 %	19.6 %	2	0	Québec	
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Alberta	2	0	0.0 %	46.5 %	1	-1	Alberta	
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Ontario	1	0	0.0 %	46.8 %	0	0	Ontario	
05 : Contrôleurs		23	4	17.4 %	53.9 %	12	-8		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	3	1	33.3 %	55.0 %	2	-1	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	56.2 %	1	-1	Edmonton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	62.9 %	1	-1	Ont. moins de RMR	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	16	3	18.8 %	53.0 %	8	-5	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0	0.0 %	51.4 %	1	-1	Vancouver	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	1	0	0.0 %	54.3 %	1	-1	Windsor	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		65	35	53.8 %	80.5 %	52	-17		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	80.5 %	1	-1	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	3	2	66.7 %	84.6 %	3	-1	Edmonton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	1	1	100.0 %	83.5 %	1	0	Hamilton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	1	1	100.0 %	83.0 %	1	0	Kitchener - Cambridge	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	4	2	50.0 %	80.8 %	3	-1	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	1	100.0 %	87.1 %	1	0	Ont. moins de RMR	

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-04-09

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation #	Représentation %	Femmes Disponibles %	Femmes Disponibles #	Gap #	Espace recrutement
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	77.2 %	1	-1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	51	27	52.9 %	80.1 %	41	-14	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	2	1	50.0 %	79.0 %	2	-1	Vancouver
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		158	53	33.5 %	27.3 %	43	10	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	22	7	31.8 %	20.5 %	5	2	Alberta
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	18	5	27.8 %	26.3 %	5	0	Colombie-Britannique
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Manitoba	5	1	20.0 %	27.8 %	1	0	Manitoba
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	87	27	31.0 %	28.7 %	25	2	Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	25	13	52.0 %	29.1 %	7	6	Québec
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Saskatchewan	1	0	0.0 %	28.0 %	0	0	Saskatchewan
10 : Personnel de bureau		129	65	50.4 %	65.7 %	85	-20	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	3	2	66.7 %	70.2 %	2	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	4	4	100.0 %	70.3 %	3	1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	3	3	100.0 %	67.9 %	2	1	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	8	4	50.0 %	62.5 %	5	-1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	1	1	100.0 %	71.4 %	1	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	1	100.0 %	72.4 %	1	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	2	2	100.0 %	65.8 %	1	1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	5	3	60.0 %	61.6 %	3	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	1	0	0.0 %	70.2 %	1	-1	Regina
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	93	43	46.2 %	65.2 %	61	-18	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	5	1	20.0 %	70.0 %	4	-3	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	3	1	33.3 %	67.9 %	2	-1	Winnipeg
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		17	8	47.1 %	64.1 %	11	-3	

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-04-09

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0.0 %	0	0.0 %	1	66.1 %	-1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph	1	100.0 %	1	100.0 %	1	66.9 %	0	Guelph
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	100.0 %	1	100.0 %	1	60.8 %	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	11	36.4 %	4	36.4 %	7	63.9 %	-3	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	3	66.7 %	2	66.7 %	2	64.2 %	0	Vancouver
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		4	0.0 %	0	0.0 %	1	22.0 %	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	4	0.0 %	0	0.0 %	1	22.0 %	-1	Toronto
14 : Autres travailleurs manuels		1	0.0 %	0	0.0 %	0	32.6 %	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	0.0 %	0	0.0 %	0	32.6 %	0	Toronto
Total				1269	23.8 %	302	33.8 %	428	-126

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 - Compugen Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-04-09

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité #		
01 : Cadres supérieurs	National	39	0	0.0 %	2.9 %	1	-1	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	124	0	0.0 %	2.2 %	3	-3	National
03 : Professionnels		189	1	0.5 %	1.2 %	2	-1	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	7	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	3	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National
1114 : Autres agents financiers	National	1	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	13	0	0.0 %	2.7 %	0	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	22	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	61	1	1.6 %	0.9 %	1	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	67	0	0.0 %	1.1 %	1	-1	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	4	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	1	0	0.0 %	0.6 %	0	0	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	5	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	4	0	0.0 %	1.5 %	0	0	National
5124 : CNP 2006 - Professionnels des relations publiques et de la communication	National	1	0	0.0 %	2.1 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		520	5	1.0 %	1.8 %	9	-4	
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Ontario	1	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Ontario
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Alberta	87	3	3.4 %	2.7 %	2	1	Alberta
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Colombie-Britannique	46	1	2.2 %	2.0 %	1	0	Colombie-Britannique
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Manitoba	3	0	0.0 %	5.5 %	0	0	Manitoba
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Nouveau Brunswick	3	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Terre-Neuve et Labrador	5	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Terre-Neuve et Labrador
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	3.6 %	0	0	Nouvelle-Écosse
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	183	1	0.5 %	1.4 %	3	-2	Ontario

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-04-09

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones		Gap #	Espace recrutement		
			Représentation #	Disponibilité %				
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Québec	76	0	0.0 %	1.1 %	1	-1	Québec
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Saskatchewan	1	0	0.0 %	4.8 %	0	0	Saskatchewan
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	19	0	0.0 %	3.8 %	1	-1	Alberta
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique	12	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Colombie-Britannique
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Manitoba	2	0	0.0 %	4.9 %	0	0	Manitoba
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Nouvelle-Écosse	3	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Nouvelle-Écosse
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	65	0	0.0 %	1.6 %	1	-1	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	10	0	0.0 %	1.3 %	0	0	Québec
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Alberta	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Alberta
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Ontario	1	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Ontario
05 : Contrôleurs		23	0	0.0 %	1.8 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	3	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	4.6 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	4.9 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	16	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
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	1	0	0.0 %	3.6 %	0	0	Windsor
07 : Personnel administratif et de bureau principal		65	0	0.0 %	1.1 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	2.6 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	3	0	0.0 %	3.6 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	1	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	4	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	4.1 %	0	0	Ont. moins de RMR

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-04-09

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	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	51	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	2	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Vancouver
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		158	1	0.6 %	1.5 %	2	-1	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	22	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Alberta
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	18	0	0.0 %	2.5 %	0	0	Colombie-Britannique
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Manitoba	5	1	20.0 %	6.3 %	0	1	Manitoba
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	87	0	0.0 %	1.0 %	1	-1	Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	25	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Québec
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Saskatchewan	1	0	0.0 %	8.2 %	0	0	Saskatchewan
10 : Personnel de bureau		129	0	0.0 %	1.3 %	2	-2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	3	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	4	0	0.0 %	5.1 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	3	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	8	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	1	0	0.0 %	3.5 %	0	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	4.7 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	2	0	0.0 %	2.8 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	5	0	0.0 %	0.6 %	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	1	0	0.0 %	7.1 %	0	0	Regina
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	93	0	0.0 %	0.7 %	1	-1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	5	0	0.0 %	2.4 %	0	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	3	0	0.0 %	9.8 %	0	0	Winnipeg
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		17	0	0.0 %	1.1 %	0	0	

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-04-09

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	Calgary	1	0	0.0 %	2.5 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Guelph
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	11	0	0.0 %	0.6 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	3	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Vancouver
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		4	0	0.0 %	0.7 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	4	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Toronto
14 : Autres travailleurs manuels		1	0	0.0 %	0.8 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto
Total		1269	7	0.6 %	1.6 %	20	-13	

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

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-04-09

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	39	5	12.8 %	10.1 %	4	1	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	124	21	16.9 %	15.0 %	19	2	National	
03 : Professionnels		189	63	33.3 %	31.0 %	59	4		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	7	6	85.7 %	27.5 %	2	4	National	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	3	3	100.0 %	35.4 %	1	2	National	
1114 : Autres agents financiers	National	1	0	0.0 %	21.7 %	0	0	National	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	13	4	30.8 %	14.1 %	2	2	National	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	22	12	54.5 %	21.6 %	5	7	National	
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	61	13	21.3 %	38.2 %	23	-10	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	67	21	31.3 %	31.4 %	21	0	National	
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	4	1	25.0 %	32.3 %	1	0	National	
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	1	0	0.0 %	40.5 %	0	0	National	
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	5	2	40.0 %	31.5 %	2	0	National	
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	4	1	25.0 %	22.8 %	1	0	National	
5124 : CNP 2006 - Professionnels des relations publiques et de la communication	National	1	0	0.0 %	19.9 %	0	0	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		520	180	34.6 %	27.8 %	145	35		
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Ontario	1	0	0.0 %	31.4 %	0	0	Ontario	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Alberta	87	33	37.9 %	25.1 %	22	11	Alberta	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Colombie-Britannique	46	18	39.1 %	28.5 %	13	5	Colombie-Britannique	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Manitoba	3	1	33.3 %	17.4 %	1	0	Manitoba	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Nouveau Brunswick	3	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Nouveau Brunswick	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Terre-Neuve et Labrador	5	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Terre-Neuve et Labrador	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	4.7 %	0	0	Nouvelle-Écosse	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	183	72	39.3 %	34.1 %	62	10	Ontario	

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-04-09

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 #	#	#	%	%			
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Québec	76	16	21.1 %	13.1 %	10	6	Québec	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Saskatchewan	1	0	0.0 %	8.8 %	0	0	Saskatchewan	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	19	7	36.8 %	28.2 %	5	2	Alberta	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique	12	4	33.3 %	32.5 %	4	0	Colombie-Britannique	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Manitoba	2	2	100.0 %	17.3 %	0	2	Manitoba	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Nouvelle-Écosse	3	0	0.0 %	11.3 %	0	0	Nouvelle-Écosse	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	65	23	35.4 %	35.9 %	23	0	Ontario	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	10	4	40.0 %	18.2 %	2	2	Québec	
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Alberta	2	0	0.0 %	33.9 %	1	-1	Alberta	
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Ontario	1	0	0.0 %	46.6 %	0	0	Ontario	
05 : Contrôleurs		23	9	39.1 %	38.7 %	9	0		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	3	0	0.0 %	27.4 %	1	-1	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	21.6 %	0	0	Edmonton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Ont. moins de RMR	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	16	9	56.3 %	45.8 %	7	2	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0	0.0 %	43.4 %	0	0	Vancouver	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	1	0	0.0 %	10.1 %	0	0	Windsor	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		65	16	24.6 %	32.4 %	21	-5		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	1	100.0 %	16.5 %	0	1	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	3	0	0.0 %	13.4 %	0	0	Edmonton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	1	0	0.0 %	8.2 %	0	0	Hamilton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	1	0	0.0 %	9.5 %	0	0	Kitchener - Cambridge	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	4	1	25.0 %	12.2 %	0	1	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ont. moins de RMR	

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-04-09

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité	Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	#	#	%	%			
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	12.2 %	0	0	Ottawa - Gatineau	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	51	13	25.5 %	37.3 %	19	-6	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	2	1	50.0 %	35.3 %	1	0	Vancouver	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		158	41	25.9 %	17.4 %	27	14		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	22	4	18.2 %	11.3 %	2	2	Alberta	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	18	4	22.2 %	24.7 %	4	0	Colombie-Britannique	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Manitoba	5	0	0.0 %	7.8 %	0	0	Manitoba	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	87	30	34.5 %	20.8 %	18	12	Ontario	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	25	3	12.0 %	8.5 %	2	1	Québec	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Saskatchewan	1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Saskatchewan	
10 : Personnel de bureau		129	39	30.2 %	39.6 %	51	-12		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	3	1	33.3 %	24.3 %	1	0	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	4	0	0.0 %	17.5 %	1	-1	Edmonton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	3	0	0.0 %	11.5 %	0	0	Kitchener - Cambridge	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	8	1	12.5 %	17.4 %	1	0	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	1	0	0.0 %	1.9 %	0	0	N.S. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	1.7 %	0	0	Ont. moins de RMR	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	2	0	0.0 %	14.7 %	0	0	Ottawa - Gatineau	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	5	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Québec	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	1	0	0.0 %	6.7 %	0	0	Regina	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	93	32	34.4 %	48.1 %	45	-13	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	5	5	100.0 %	42.3 %	2	3	Vancouver	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	3	0	0.0 %	17.0 %	1	-1	Winnipeg	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		17	6	35.3 %	42.7 %	7	-1		

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-04-09

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité	Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	%			
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	1	100.0 %	29.7 %	0	1	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph	1	0	0.0 %	12.2 %	0	0	Guelph	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Québec	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	11	3	27.3 %	48.9 %	5	-2	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	3	2	66.7 %	47.5 %	1	1	Vancouver	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		4	1	25.0 %	57.5 %	2	-1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	4	1	25.0 %	57.5 %	2	-1	Toronto	
14 : Autres travailleurs manuels		1	0	0.0 %	51.8 %	1	-1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	0	0.0 %	51.8 %	1	-1	Toronto	
Total			1269	381	30.0 %	27.1 %	345	36	

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 - Compugen Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-04-09

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	163	1	0.6 %	4.3 %	7	-6	National	
03 : Professionnels	National	189	2	1.1 %	3.8 %	7	-5	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	520	6	1.2 %	4.6 %	24	-18	National	
05 : Contrôleurs	National	23	0	0.0 %	13.9 %	3	-3	National	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	65	1	1.5 %	3.4 %	2	-1	National	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	National	158	2	1.3 %	3.5 %	6	-4	National	
10 : Personnel de bureau	National	129	0	0.0 %	7.0 %	9	-9	National	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National	17	1	5.9 %	5.6 %	1	0	National	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	National	4	0	0.0 %	4.8 %	0	0	National	
14 : Autres travailleurs manuels	National	1	0	0.0 %	5.3 %	0	0	National	
Total		1269	13	1.1 %	4.7 %	59	-46		

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 : 2018-04-09

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



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-04-09

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

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

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

Date : 2018-04-09

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Femmes		Représentation		Disponibilités		Gap
	Tous les employés	#	#	%	Femmes	#	#
01 : Cadres supérieurs	39	10	25.6 %	27.4 %	11	-1	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	124	37	29.8 %	38.9 %	48	-11	
03 : Professionnels	189	47	24.9 %	29.2 %	55	-8	
04 : Semi-professionnels et techniciens	520	43	8.3 %	21.2 %	110	-67	
05 : Contrôleurs	23	4	17.4 %	53.9 %	12	-8	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	65	35	53.8 %	80.5 %	52	-17	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	158	53	33.5 %	27.3 %	43	10	
10 : Personnel de bureau	129	65	50.4 %	65.7 %	85	-20	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	17	8	47.1 %	64.1 %	11	-3	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	4	0	0.0 %	22.0 %	1	-1	
14 : Autres travailleurs manuels	1	0	0.0 %	32.6 %	0	0	
Total	1269	302	23.8 %	33.8 %	428	-126	

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

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

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

Date : 2018-04-09

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peuples autochtones Tous les employés		Peuples autochtones Représentation		Disponibilité		Gap	
	#	#	%	%	#	#	#	#
01 : Cadres supérieurs	39	0	0.0 %	2.9 %	1		-1	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	124	0	0.0 %	2.2 %	3		-3	
03 : Professionnels	189	1	0.5 %	1.2 %	2		-1	
04 : Semi-professionnels et techniciens	520	5	1.0 %	1.8 %	9		-4	
05 : Contrôleurs	23	0	0.0 %	1.8 %	0		0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	65	0	0.0 %	1.1 %	1		-1	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	158	1	0.6 %	1.5 %	2		-1	
10 : Personnel de bureau	129	0	0.0 %	1.3 %	2		-2	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	17	0	0.0 %	1.1 %	0		0	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	4	0	0.0 %	0.7 %	0		0	
14 : Autres travailleurs manuels	1	0	0.0 %	0.8 %	0		0	
Total	1269	7	0.6 %	1.6 %	20		-13	

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

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

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

Date : 2018-04-09

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	39	5	12.8 %	10.1 %	4	1	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	124	21	16.9 %	15.0 %	19	2	
03 : Professionnels	189	63	33.3 %	31.0 %	59	4	
04 : Semi-professionnels et techniciens	520	180	34.6 %	27.8 %	145	35	
05 : Contrôleurs	23	9	39.1 %	38.7 %	9	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	65	16	24.6 %	32.4 %	21	-5	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	158	41	25.9 %	17.4 %	27	14	
10 : Personnel de bureau	129	39	30.2 %	39.6 %	51	-12	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	17	6	35.3 %	42.7 %	7	-1	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	4	1	25.0 %	57.5 %	2	-1	
14 : Autres travailleurs manuels	1	0	0.0 %	51.8 %	1	-1	
Total	1269	381	30.0 %	27.1 %	345	36	

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

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

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

Date : 2018-04-09

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées Tous les employés		Représentation des personnes handicapées				Disponibilité		Gap	
	#	#	%	%	#	#	#	#		
01/02 : Directeurs	163	1	0.6 %	4.3 %	7				-6	
03 : Professionnels	189	2	1.1 %	3.8 %	7				-5	
04 : Semi-professionnels et techniciens	520	6	1.2 %	4.6 %	24				-18	
05 : Contrôleurs	23	0	0.0 %	13.9 %	3				-3	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	65	1	1.5 %	3.4 %	2				-1	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	158	2	1.3 %	3.5 %	6				-4	
10 : Personnel de bureau	129	0	0.0 %	7.0 %	9				-9	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	17	1	5.9 %	5.6 %	1				0	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	4	0	0.0 %	4.8 %	0				0	
14 : Autres travailleurs manuels	1	0	0.0 %	5.3 %	0				0	
Total	1269	13	1.1 %	4.7 %	59				-46	

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 : 2018-04-09

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



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

Date : 2018-04-09

**Défauts de la FMA - Personnes
handicapées**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Managers	EEOG	National
03 : Professionnels	EEOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EEOG	National
05 : Superviseurs	EEOG	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	National
08 : Personnel qualifié des ventes et des services	EEOG	National
10 : Personnel de bureau	EEOG	National
11: Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	National
12 : Ouvriers semi-qualifiés	EEOG	National
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	National
14 : Autres travailleurs manuels	EEOG	National

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Compugen Inc.

2018-04-09

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



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

JJ	MM	AAAA
09	04	2018

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 2 : Autochtones

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés		
		Autochtones		
		#	Représentation	Disponibilité*
01	Cadres supérieurs	39	0	2.9
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	124	0	2.2
03	Professionnels	189	1	1.2
04	Personnel semi-professionnels et technique	520	5	1.8
05	Surveillants	23	0	1.8
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	65	0	1.1
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	158	1	1.5
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	129	0	1.3
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	17	0	1.1
12	Travailleurs manuels spécialisés	4	0	0.7
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	1	0	0.8
Total		1,269	7	0.0

Tableau 6 : Autochtones

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés		
		Autochtones		
		#	Représentation	Disponibilité*
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

*** Source:**

0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Compugen Inc.

09-04-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
09	04	2018

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

Compugen Inc.

09-04-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
09	04	2018

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

Compugen Inc.

09-04-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
09	04	2018

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 3 : Personnes handicapées				Tableau 7 : Personnes handicapées				Tableau 11 : Personnes handicapées			
	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

Compugen Inc.

09-04-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
09	04	2018

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**

Tableau 4 : Membres des minorités

Tableau 8 : Membres des minorités

Tableau 12 : Membres des minorités

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		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

Compugen Inc.

09-04-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 1: Femmes

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)		Tous les employés							Femmes												
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans		
		Numéro	Actuel		Prévu			Actuel		Prévu			À - De								
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	2018	2021	%	%	N°	N°	%	%		
		09-04-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	N°	N°	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01	Cadres supérieurs	39	-100.0%	0.0%	0	0.0%	17.6%	21	21	10	17.6%	5	6	6	27.4%	27.4%	38.9%	-11	-6	25.6%	28.2%
02	Cadres intermédiaires et autres admin	124	-100.0%	1.0%	4	0.0%	17.6%	66	70	37	17.6%	20	33	27	38.9%	38.9%	-8	-4	29.8%	34.4%	
03	Professionnels	189	-100.0%	0.5%	3	0.0%	17.6%	100	103	47	17.6%	25	34	30	29.2%	29.2%	-67	-32	24.9%	27.1%	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	520	-100.0%	1.5%	23	0.0%	17.6%	275	298	43	17.6%	23	95	63	21.2%	21.2%	-8	-4	8.3%	15.3%	
05	Surveillants	23	-100.0%	5.0%	3	0.0%	17.6%	12	15	4	17.6%	2	12	8	53.9%	53.9%	0	0	17.4%	38.5%	
06	Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	17.6%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau	65	-100.0%	0.2%	0	0.0%	17.6%	34	34	35	17.6%	19	36	0	80.5%	80.5%	-17	-36	53.8%	24.6%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	158	-100.0%	0.0%	0	0.0%	17.6%	84	84	53	17.6%	28	18	0	27.3%	27.3%	0	-18	33.5%	15.8%	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	17.6%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Personnel de bureau	129	-100.0%	0.0%	0	0.0%	17.6%	68	68	65	17.6%	34	54	0	65.7%	65.7%	-20	-54	50.4%	24.0%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	17	-100.0%	0.0%	0	0.0%	17.6%	9	9	8	17.6%	4	7	6	64.1%	64.1%	-3	-1	47.1%	58.8%	
12	Travailleurs manuels spécialisés	4	-100.0%	0.0%	0	0.0%	17.6%	2	2	0	17.6%	0	1	0	22.0%	22.0%	0	-1	0.0%	0.0%	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	17.6%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	1	-100.0%	0.0%	0	0.0%	17.6%	1	1	0	17.6%	0	0	0	32.6%	32.6%	0	0	0.0%	0.0%	
Total		1,269	-100.0%	0.0%	0	0.0%	17.6%	0	0	302	0.0%	0	-302	0	0.0%	0.0%	302	302	23.8%	23.8%	

† 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 (CPÈME)		Femmes				Commentaires
		Objectifs à court		Objectifs à long		
		%	%	%	%	
01	Cadres supérieurs	1	27.4	1	27.4	D'après les données historiques, les CPÈME pour les groupes de cadres supérieurs ont le plus faible taux de rotation et de croissance.
02	Cadres intermédiaires et autres admin	5	38.9	6	38.9	
03	Professionnels	4	29.2	4	29.2	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	35	21.2	32	21.2	Nous sommes en train d'acquiescer un outil de recrutement pour aider à cibler les femmes dans l'industrie technologique.
05	Surveillants	4	53.9	4	53.9	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau	0	0.0	0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10	Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	64.1	1	64.1	
12	Travailleurs manuels spécialisés	1	22.0	1	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

Compugen Inc.

09-04-2018

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

Compugen Inc.

09-04-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 3: Autochtones

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)		Tous les employés							Autochtones												
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans		
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu		D'ici 3 ans	JJ-MM-AAAA	Actuel	D'ici 3 ans		À - De	AAAA - AAAA							
		09-04-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	N°	N°	N°	N°	N°	2018	2021	%	N°	N°	%	%
		N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°
01	Cadres supérieurs	39	-100.0%	0.0%	0	0.0%	17.6%	21	21	0	17.6%	0	1	1	2.9%	2.9%	-1	0	0.0%	2.6%	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	124	-100.0%	1.0%	4	0.0%	17.6%	66	70	0	17.6%	0	3	2	2.2%	2.2%	-3	-1	0.0%	1.6%	
03	Professionnels	189	-100.0%	0.5%	3	0.0%	17.6%	100	103	1	17.6%	1	2	2	2.0%	1.2%	-1	0	0.5%	1.0%	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	520	-100.0%	1.5%	23	0.0%	17.6%	275	298	5	17.6%	3	8	5	1.8%	1.8%	-4	-3	1.0%	1.3%	
05	Surveillants	23	-100.0%	5.0%	3	0.0%	17.6%	12	15	0	17.6%	0	0	0	1.8%	1.8%	0	0	0.0%	0.0%	
06	Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	17.6%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau	65	-100.0%	0.2%	0	0.0%	17.6%	34	34	0	17.6%	0	1	0	1.1%	1.1%	-1	-1	0.0%	0.0%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	158	-100.0%	0.0%	0	0.0%	17.6%	84	84	1	17.6%	1	2	1	1.5%	1.5%	-1	-1	0.6%	0.6%	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	17.6%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Personnel de bureau	129	-100.0%	0.0%	0	0.0%	17.6%	68	68	0	17.6%	0	2	1	1.3%	1.3%	-2	-1	0.0%	0.8%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	17	-100.0%	0.0%	0	0.0%	17.6%	9	9	0	17.6%	0	0	0	1.1%	1.1%	0	0	0.0%	0.0%	
12	Travailleurs manuels spécialisés	4	-100.0%	0.0%	0	0.0%	17.6%	2	2	0	17.6%	0	0	0	0.7%	0.7%	0	0	0.0%	0.0%	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	17.6%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	1	-100.0%	0.0%	0	0.0%	17.6%	1	1	0	17.6%	0	0	0	0.8%	0.8%	0	0	0.0%	0.0%	
Total		1,269	-100.0%	0.0%	0	0.0%	17.6%	0	0	7	0.0%	0	-7	0	0.0%	0.0%	7	7	0.6%	0.6%	

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

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

Tableau 4: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)		Autochtones				Commentaires
		Objectifs à court		Objectifs à long		
		%	%	%	%	
01	Cadres supérieurs	1	2.9	1	2.9	D'après les données historiques, les CPÈME pour les groupes de cadres supérieurs ont le plus faible taux de rotation et de croissance.
02	Cadres intermédiaires et autres admin	2	2.2	1	2.2	
03	Professionnels	1	2.0	1	2.0	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	2	1.8	2	1.8	Affichage de diverses opportunités sur des sites d'emploi particuliers tels que l'Aboriginal Job Board.
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau	1	1.1	0	1.1	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	1	1.5	0	1.5	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10	Personnel de bureau	1	1.3	1	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Compugen Inc.

09-04-2018

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

Compugen Inc.

09-04-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 5: Personnes handicapées

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés										Personnes handicapées												
	Numéro		Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches requis d'ici 3 ans		Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
	JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA		Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	2018	2021								
	09-04-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°	
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°
01/02 Cadres	163	-100.0%	0.0%	0	0.0%	17.6%	86	86	1	17.6%	1	7	4	4.3%	4.3%	-6	-3	0.6%	2.5%				
03 Professionnels	189	-100.0%	1.0%	6	0.0%	17.6%	100	106	2	17.6%	1	6	4	3.8%	3.8%	-5	-2	1.1%	2.6%				
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	520	-100.0%	0.5%	8	0.0%	17.6%	275	283	6	17.6%	3	21	13	4.6%	4.6%	-18	-8	1.2%	3.0%				
05 Surveillants	23	-100.0%	1.5%	1	0.0%	17.6%	12	13	0	17.6%	0	3	2	13.9%	13.9%	-3	-1	0.0%	8.3%				
06 Contremaîtres	0	0.0%	5.0%	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	65	-100.0%		0	0.0%	17.6%	34	34	1	17.6%	1	2	1	3.4%	3.4%	-1	-1	1.5%	1.5%				
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	158	-100.0%	0.2%	1	0.0%	17.6%	84	85	2	17.6%	1	5	3	3.5%	3.5%	-4	-2	1.3%	2.5%				
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0.0%	0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!				
10 Personnel de bureau	129	-100.0%		0	0.0%	17.6%	68	68	0	17.6%	0	9	5	7.0%	7.0%	-9	-4	0.0%	3.9%				
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	17	-100.0%	0.0%	0	0.0%		0	0	1	0.0%	0	0	0	5.6%	5.6%	0	0	5.9%	5.9%				
12 Travailleurs manuels spécialisés	4	-100.0%	0.0%	0	0.0%	17.6%	2	2	0	17.6%	0	0	0	4.8%	4.8%	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	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!				
14 Autres travailleurs manuels	1	-100.0%		0	0.0%	17.6%	1	1	0	17.6%	0	0	0	5.3%	5.3%	0	0	0.0%	0.0%				
Total	1,269	-100.0%	0.0%	0	0.0%	17.6%	670	670	13	17.6%	7	-6	0	0.0%	0.0%	13	6	1.0%	0.5%				

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

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

Tableau 6: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01/02 Cadres	4	4.3	2	4.3	D'après les données historiques, les CPÉME pour les groupes de cadres supérieurs ont le plus faible taux de rotation et de croissance.
03 Professionnels	2	3.8	3	3.8	Affichage de diverses possibilités sur des sites d'emploi particuliers, tels que la Canadian Association of Professionals with Disabilities.
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	8	4.6	10	4.6	Compugen a participé à des salons de l'emploi axés sur les personnes handicapées, tels que Spectrum Works (jeunes adultes autistes).
05 Surveillants	2	13.9	1	13.9	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau	1	3.4	1	3.4	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2	3.5	2	3.5	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	5	7.0	4	7.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
Total	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Compugen Inc.

09-04-2018

001395

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Compugen Inc.

09-04-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 7: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)		Tous les employés										Membre des minorités visibles										
		Numéro		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)			Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	JJ-MM-AAAA	Actuel		Prévu	D'ici 3 ans	À - De									
		09-04-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	09-04-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	%	N°	N°	%	%			
		N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01	Cadres supérieurs	39	-100.0%	0.0%	0	0.0%	17.6%	21	21	5	17.6%	3	2	0		10.1%	1	-2	12.8%	5.1%		
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	124	-100.0%	1.0%	4	0.0%	17.6%	66	70	21	17.6%	11	9	0		15.0%	2	-9	16.9%	7.8%		
03	Professionnels	189	-100.0%	0.5%	3	0.0%	17.6%	100	103	63	17.6%	33	30	0		31.0%	4	-30	33.3%	15.6%		
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	520	-100.0%	1.5%	23	0.0%	17.6%	275	298	180	17.6%	95	66	0		27.8%	35	-66	34.6%	15.7%		
05	Surveillants	23	-100.0%	5.0%	3	0.0%	17.6%	12	15	9	17.6%	5	6	0		38.7%	0	-6	39.1%	15.4%		
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07	Personnel administratif et de bureau	65	-100.0%	0.2%	0	0.0%	17.6%	34	34	16	17.6%	8	13	11	32.4%	32.4%	-5	-2	24.6%	29.2%		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	158	-100.0%	0.0%	0	0.0%	17.6%	84	84	41	17.6%	22	8	0		17.4%	14	-8	25.9%	12.0%		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
10	Personnel de bureau	129	-100.0%	0.0%	0	0.0%	17.6%	68	68	39	17.6%	21	33	27	39.6%	39.6%	-12	-6	30.2%	34.9%		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	17	-100.0%	0.0%	0	0.0%	17.6%	9	9	6	17.6%	3	4	4	42.7%	42.7%	-1	0	35.3%	41.2%		
12	Travailleurs manuels spécialisés	4	-100.0%	0.0%	0	0.0%	17.6%	2	2	1	17.6%	1	2	1	57.5%	57.5%	-1	-1	25.0%	25.0%		
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	#DIV/0!	#DIV/0!		
14	Autres travailleurs manuels	1	-100.0%	0.0%	0	0.0%	17.6%	1	1	0	17.6%	0	1	1	51.8%	51.8%	-1	0	0.0%	100.0%		
Total		1,269	-100.0%		0	0.0%	17.6%	670	670	381	17.6%	201	-180	0		0.0%	381	180	30.0%	14.2%		

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

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

Tableau 8: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)		Membres des minorités visibles				Commentaires
		Objectifs à court		Objectifs à long		
		%	%	%	%	
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	D'après les données historiques, les CPÈME pour les groupes de cadres supérieurs ont le plus faible taux de rotation et de croissance.
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	0.0	0	0.0	
03	Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0	0	0.0	Compugen continue de travailler avec des organismes sans but lucratif comme ACCES, qui présente à de nouveaux arrivants professionnels au Canada diverses occasions d'emploi.
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau	3	32.4	2	32.4	
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	39.6	7	39.6	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	42.7	0	42.7	
12	Travailleurs manuels spécialisés	1	57.5	0	57.5	
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

Compugen Inc.

09-04-2018

14	Autres travailleurs manuels	1	51.8	0	51.8
Total		0	0.0	0	0.0

001397

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 3 : Objectifs
Compugen Inc.
09-04-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 9: Femmes																					
Objectifs à court terme suivants/courants																					
Tous les employés										Femmes											
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans		
		JJ-MM-AAAA	Prévu		Prévu		JJ-MM-AAAA			À - De											
		--	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	#DIV/0!	#DIV/0!	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	-100.0%		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	#DIV/0!	#DIV/0!	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0	-100.0%		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	#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	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	-100.0%		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	0	-100.0%		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	-100.0%		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	-100.0%		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	-100.0%		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	#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 10: Femmes					
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes	Objectifs à long			Commentaires
		Objectifs à court		Objectifs à long	
		%	%	%	
01	Cadres supérieurs	0.0		0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0.0		0.0	
03	Professionnels	0.0		0.0	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0.0		0.0	
05	Surveillants	0.0		0.0	
06	Contremaîtres	0.0		0.0	
07	Personnel administratif et de bureau	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

Compugen Inc.

09-04-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

001399

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 3 : Objectifs
Compugen Inc.
09-04-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 11: Autochtones
Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés							Autochtones											
		Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
			Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			Actuel	D'ici 3 ans	À - De							
		--	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	--	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	0	3	%	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	#DIV/0!	#DIV/0!
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	-100.0%		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	#DIV/0!	#DIV/0!
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0	-100.0%		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	#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	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	-100.0%		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	0	-100.0%		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	-100.0%		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	-100.0%		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	-100.0%		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	#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	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0.0	0.0	
03	Professionnels	0.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0.0	0.0	
05	Surveillants	0.0	0.0	
06	Contremaîtres	0.0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau	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

Compugen Inc.

09-04-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

001401

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Compugen Inc.

09-04-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 13: Personnes handicapées

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Personnes handicapées											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			Actuel	D'ici 3 ans	À - De		AAAA - AAAA						
	--	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	--	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	0	3	%	N ^o	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	-100.0%		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 techniciens	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	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	-100.0%		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	-100.0%		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	-100.0%		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	-100.0%		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 : [(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 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 techniciens		0.0		0.0	
05 Surveillants		0.0		0.0	
06 Contremaîtres		0.0		0.0	
07 Personnel administratif et de bureau		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
Compugen Inc.
09-04-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 15: Membres des minorités visibles
Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés							Membres 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 actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans		
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu		D'ici 3 ans	JJ-MM-AAAA	Actuel	D'ici 3 ans		À - De	AAAA - AAAA							
		--	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	0	3	%	N ^o	N ^o	%	%	
		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 administratifs	0	-100.0%		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 techniciens	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	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	-100.0%		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	-100.0%		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	-100.0%		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	-100.0%		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 : ((nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif ÷ nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)^{1/3} - 1) x 100.

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

Tableau 16: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Membres des minorités visibles				Commentaires
		Objectifs à court		Objectifs à long		
		%	%	%	%	
01	Cadres supérieurs		0.0		0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs		0.0		0.0	
03	Professionnels		0.0		0.0	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens		0.0		0.0	
05	Surveillants		0.0		0.0	
06	Contremaîtres		0.0		0.0	
07	Personnel administratif et de bureau		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

Compugen Inc.

09-04-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

001404

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Compugen Inc.

09-04-2018

001405

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		Différence		
		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
01	Cadres supérieurs	2018	39	10	25.6	27.4	11	-1	93.6																		
		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
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	124	37	29.8	38.9	48	-11	76.7																		
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
03	Professionnels	2018	189	47	24.9	29.2	55	-8	85.2																		
		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
04	Personnel semi-professionnels et technique	2018	520	43	8.3	21.2	110	-67	39.0																		
		0	0	0	0.0	0.0	0	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	2018	23	4	17.4	53.9	12	-8	32.3																		
		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
06	Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	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 + 1 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		Objectifs										
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes		
#	%	#	%	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	27.4	0.0	1	0.0	27.4	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	5	0.0	38.9	0.0	6	0.0	38.9	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
03	Professionnels	0	0	0	0.0	4	0.0	29.2	0.0	4	0.0	29.2	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	35	0.0	21.2	0.0	32	0.0	21.2	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
05	Surveillants	0	0	0	0.0	4	0.0	53.9	0.0	4	0.0	53.9	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

Compugen Inc.

09-04-2018

00	Contraintes	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

Compugen Inc.

09-04-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés		Femmes					Tous les employés		Femmes		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	
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	65	35	53.8	80.5	52	-17	66.9																
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	158	53	33.5	27.3	43	10	122.9																
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
10	Personnel de bureau	2018	129	65	50.4	65.7	85	-20	76.7																
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	17	8	47.1	64.1	11	-3	73.4																
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	4	0	0.0	22.0	1	-1	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	Objectifs											Commentaires
		Nouveaux Entrants		Objectifs									
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Femmes			Femmes			Femmes			
#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
07	Personnel administratif et de bureau principal	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
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	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	2	0.0	64.1	0.0	1	0.0	64.1	0.0
12	Travailleurs manuels	0	0	0	0.0	1	0.0	22.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Compugen Inc.

09-04-2018

spécialisés	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

Compugen Inc.

09-04-2018

001409

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			
		#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	%		
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	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	2018	1	0	0.0	32.6	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
Total		2018	1,269	302	23.8	0.0	0	302	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	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	$E \div D \times 100$	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				
		#	#	#	%	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

Compugen Inc.

09-04-2018

001410

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		Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EME	Tous les employés		Autochtones		Différence		Tous les employés		Autochtones		Différence		Tous les employés		Autochtones		Différence	
		#	%	#	%	#	%	#	%	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
01	Cadres supérieurs	2018	39	0	0.0	2.9	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	0	0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	124	0	0.0	2.2	3	-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
03	Professionnels	2018	189	1	0.5	1.2	2	-1	44.1																			
		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
04	Personnel semi-professionnels et technique	2018	520	5	1.0	1.8	9	-4	53.4																			
		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	0	0.0	0	0
05	Surveillants	2018	23	0	0.0	1.8	0	0	0.0																			
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
06	Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																			
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	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 + 1 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		Autochtones		
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	
01	Cadres supérieurs	0	0	0	0.0	1	0.0	2.9	0.0	1	0.0	2.9	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	2	0.0	2.2	0.0	1	0.0	2.2	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
03	Professionnels	0	0	0	0.0	1	0.0	2.0	0.0	1	0.0	2.0	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	1.8	0.0	2	0.0	1.8	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	0.0	0.0	0	0.0	0.0	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 5 : Résultats - Autochtones

Compugen Inc.

09-04-2018

00	Contraintes	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	-------------	---	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

001411

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Compugen Inc.

09-04-2018

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

001413

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Compugen Inc.

09-04-2018

001414

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				Écart		Résultat EME	Tous les employés		Autochtones		Différence		Tous les employés		Autochtones		Différence		Tous les employés		Autochtones		Différence	
		#	#	#	%	%	#	#	#	%	#	#	%	#	#	#	%	#	%	#	#	#	%	#	%	#	#	
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																			
		0	0	0	0.0	0.0	0	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	2018	1	0	0.0	0.8	0	0	0.0																			
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	
Total		2018	1,269	7	0.6	0.0	0	7	0.0																			
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	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	
		3	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	
		3	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	
		3	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
Compugen Inc.
09-04-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		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	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence
01&02	Cadres	2018	163	1	0.6	4.3	7	-6	14.3																
		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
03	Professionnels	2018	189	2	1.1	3.8	7	-5	27.8																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
04	Personnel semi-professionnels et technique	2018	520	6	1.2	4.6	24	-18	25.1																
		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
05	Surveillants	2018	23	0	0.0	13.9	3	-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
06	Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	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 + 1 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		Personnes handicapées				Personnes handicapées					
#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
01&02	Cadres	0	0	0	0.0	4	0.0	4.3	0.0	2	0.0	4.3	0.0
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
03	Professionnels	0	0	0	0.0	2	0.0	3.8	0.0	3	0.0	3.8	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	8	0.0	4.6	0.0	10	0.0	4.6	0.0
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
05	Surveillants	0	0	0	0.0	2	0.0	13.9	0.0	1	0.0	13.9	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

Compugen Inc.

09-04-2018

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	
----	-------------------------------------	--------	--------	--------	------------	--------	------------	------------	------------	--------	------------	------------	------------	--

001417

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Compugen Inc.

09-04-2018

001418

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

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				Écart		Résultat EME	Tous les employés		Personnes handicapées		Différence		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		
		#	#	#	%	%	#	#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2018	1	0	0.0	5.3	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
Total		2018	1,269	13	1.0	0.0	0	13	0.0																
		0	0	0	0.0	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	$E + D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E + G \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F + I \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E + K \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F + M \times 100$
----------------------	--	------------------------------------------------	------------------------------------------------	--------------------	----------------------	--------------------	----------------------	--------------------	----------------------	--------------------	----------------------	--------------------

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
		3	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
		3	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
		3	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

Compugen Inc.

09-04-2018

001419

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		
#	#	#	%	%	#	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	#	#	%	#	#	%	#	#		
01	Cadres supérieurs	2018	39	5	12.8	10.1	4	1	126.9																
		0	0	0	0.0	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	2018	124	21	16.9	15.0	19	2	112.9																
		0	0	0	0.0	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	2018	189	63	33.3	31.0	59	4	107.5																
		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
04	Personnel semi-professionnels et technique	2018	520	180	34.6	27.8	145	35	124.5																
		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
05	Surveillants	2018	23	9	39.1	38.7	9	0	101.1																
		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
06	Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	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	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
01	Cadres supérieurs	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	
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	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	
04	Personnel semi-professionnels et technique	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	
05	Surveillants	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	
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

Compugen Inc.

09-04-2018

00	Contraintes	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	-------------	---	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

001420

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Compugen Inc.

09-04-2018

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

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								
		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				
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#					
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	65	16	24.6	32.4	21	-5	76.0																
		0	0	0	0.0	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	2018	158	41	25.9	17.4	27	14	149.1																
		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
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
10	Personnel de bureau	2018	129	39	30.2	39.6	51	-12	76.3																
		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
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	17	6	35.3	42.7	7	-1	82.7																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	4	1	25.0	57.5	2	-1	43.5																
		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

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs									Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		
#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	3	0.0	32.4	0.0	2	0.0	32.4	0.0	
		3	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	
		3	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	
		3	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	39.6	0.0	7	0.0	39.6	0.0	
		3	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	1	0.0	42.7	0.0	0	0.0	42.7	0.0	
		3	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels	0	0	0	0.0	1	0.0	57.5	0.0	0	0.0	57.5	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Compugen Inc.

09-04-2018

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

Compugen Inc.

09-04-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																	
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions									
		Tous les employés		Membres des minorités visibles						Tous les employés		Membres des minorités visibles		Tous les employés		Membres des minorités visibles		Tous les employés		Membres des minorités visibles							
		#	#	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence					
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2018	1	0	0.0	51.8	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
Total		2018	1,269	381	30.0	0.0	0	381	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles		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		
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	
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0	0.0	1	0.0	51.8	0.0	0	0.0	51.8	0.0	
		3	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	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonnables
Compugen Inc.
09-04-2018

Efforts

Veillez cocher les cases appropriées à côté des efforts que votre organisation a déployés pour mettre en œuvre le Programme de contrats fédéraux.

Mesures nécessaires :

- Assurer aux nouveaux employés la possibilité de s'auto-identifier et d'ajuster les résultats du sondage en conséquence.
- Fournir un questionnaire d'auto-identification aux employés qui souhaitent modifier les renseignements précédemment soumis et à ceux qui en avaient fait la demande, et ajusté les
- Résultats 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).

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

- Autre.

Détails additionnels

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):



Questionnaire confidentiel sur l'équité en matière d'emploi

Compugen Inc. s'engage à mettre en œuvre des mesures qui cernent et éliminent les obstacles discriminatoires qui empêchent des membres qualifiés des groupes désignés (*femmes, minorités visibles, personnes handicapées et Autochtones*) de recevoir un traitement égal en matière d'embauche, de formation et de promotion.

L'engagement de Compugen de mettre en œuvre des mesures d'équité en matière d'emploi dans le cadre du Programme de contrats fédéraux exige que tous les employés participent au présent questionnaire.

Consignes

1. Veuillez écrire votre nom, votre titre de poste et votre lieu ou votre secteur sur le questionnaire sur l'équité en matière d'emploi situé dans votre nouvelle trousse d'embauche.
2. En tant qu'employé de Compugen, vous êtes libre de répondre ou non au questionnaire. Toutefois, il est obligatoire de retourner le questionnaire aux Ressources humaines, qu'il soit rempli ou non.
3. Tout renseignement recueilli au moyen de ce sondage sera utilisé qu'à des fins d'équité en matière d'emploi et sera strictement confidentiel.
4. Si vous souhaitez remplir le questionnaire sous un autre format ou que vous avez besoin d'aide, veuillez communiquer avec HR@compugen.com.
5. Si vous voulez modifier vos réponses à un sondage précédemment soumis, veuillez utiliser le même sondage et le renvoyer aux Ressources humaines.
6. Si vous avez des questions au sujet de l'équité en matière d'emploi, veuillez consulter notre intranet au lien suivant : [Portail Compugen – équité en matière d'emploi](#).

Vous pouvez également communiquer avec un membre du comité de l'équité en matière d'emploi :

Nom	Lieu
[Redacted content]	

QUESTIONNAIRE CONFIDENTIEL SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Remarques

- Vous êtes libre de répondre ou non au questionnaire, mais vous devez le retourner aux Ressources humaines, qu'il soit rempli ou non.
- Vous pouvez vous identifier comme faisant partie de plus d'un groupe désigné.

Nom :
Titre de poste :
Lieu/secteur :

1. Aux fins de l'équité en matière d'emploi, vous considérez-vous comme étant une **femme**?

OUI

NON

2. Aux fins de l'équité en matière d'emploi, une personne autochtone est une personne qui se déclare membre des Premières Nations de l'Amérique du Nord, Inuit ou Métis.

Selon cette définition, vous considérez-vous comme étant une **personne autochtone**?

OUI

NON

3. Aux fins de l'équité en matière d'emploi, un membre d'une minorité visible est une personne non autochtone qui, en raison de leur race ou de la couleur de leur peau, est une minorité visible. Des exemples de minorités visibles sont les suivants : les Noirs (Africains, Haïtiens, Jamaïcains, Somaliens et autres), les Latino-Américains non blancs, les Asiatiques de l'Est (Chinois, Japonais, Coréens), les Asiatiques du Sud (Indiens de l'Est, Pakistanais, Punjabis, Sri-Lankais), les Asiatiques du Sud-Est (Cambodgiens, Philippins, Indonésiens, Vietnamiens), les Asiatiques de l'Ouest (Arméniens, Égyptiens, Iraniens, Libanais) et les personnes d'origine mixte (un parent d'une minorité visible).

Selon cette définition, vous considérez-vous comme étant un membre ou une membre d'une **minorité visible**?

OUI

NON

4. Aux fins de l'équité en matière d'emploi, une personne handicapée est une personne qui a une déficience durable ou récurrente soit de ses capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et soit considère qu'elle a des aptitudes réduites pour exercer un emploi, soit pense qu'elle risque d'être classée dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience. La présente définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.

Selon cette définition, vous considérez-vous comme une **personne handicapée**?

OUI

NON

Pour usage du bureau seulement

Numéro de l'employé :	Date de fin :	Salaire :
Date de début :	Genre :	CNP :

Merci de votre aide. Veuillez retourner le présent questionnaire à un membre de l'équipe des ressources humaines.

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

Nom de l'employeur Compugen Inc.

Emplacement principal : Richmond Hill (Ontario)

Nombre d'employés : 1 269 employés au Canada.

- Ontario 733
- Québec 154
- Colombie-Britannique 112
- Manitoba 19
- Terre-Neuve-et-Labrador 8
- Alberta 6
- Nouvelle-Écosse 66
- Nouveau-Brunswick 3
- Saskatchewan 2

Aperçu de l'organisation :

SCIAN : 4 173 (Grossistes-distributeurs de matériel et de fournitures dans les domaines de l'informatique et des communications)

Compugen est un fournisseur de services de TI.

Compugen s'est jointe volontairement au Programme de contrats fédéraux en avril 2017.

Dates importantes – Évaluation après la première année

Début : 2018-03-08

Réception : 2018-04-18

Analyse de 2018-04-09

l'effectif :

COLLECTE DE RENSEIGNEMENTS SUR L'EFFECTIF

	N ^{bre}	%
Nombre de questionnaires distribués :	1 243	100
Nombre de questionnaires retournés :	909	73,1
Nombre de questionnaires remplis retournés	883	71,0

- Le questionnaire comprend des définitions appropriées.
- Le questionnaire ou les documents d'accompagnement indiquent qu'un employé peut se déclarer comme membre de plus d'un groupe.
- Le questionnaire comporte un identificateur d'employé.
- Le questionnaire comporte une question sur le sexe au cas où cette information ne peut être obtenue à partir des dossiers de la paie ou du personnel.

- Le questionnaire indique que l'information est disponible en d'autres formats sur demande.
- Le questionnaire indique que la réponse aux questions d'auto-identification est volontaire. Le questionnaire indique que les renseignements recueillis sont confidentiels et ne seront
- communiqués qu'à des personnes au sein de l'organisation afin de respecter les obligations relatives à l'équité en matière d'emploi.

Observations :

L'enquête sur l'effectif a été réalisée au moyen d'un questionnaire d'auto-identification non conforme, car il n'indiquait pas qu'il pouvait être offert dans d'autres formats sur demande. Toutefois, une version révisée du questionnaire contenant tous les renseignements obligatoires a été demandée et reçue le 23 avril 2018.

ANALYSE DE L'EFFECTIF ET ÉTABLISSEMENT D'OBJECTIFS

- L'analyse de l'effectif a été effectuée à l'aide du Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIÉMT).
- L'organisation a choisi les valeurs par défaut des professions pour établir les estimations du taux de disponibilité de la main-d'œuvre externe ou a fourni des justifications raisonnables.
- L'organisation a choisi les valeurs géographiques par défaut pour établir les estimations du taux de disponibilité de la main-d'œuvre externe ou a fourni des justifications raisonnables.
- L'organisation semble avoir adéquatement attribué des codes à ses postes selon 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 observé. L'organisation a démontré qu'elle avait tenu compte, dans l'établissement de ses objectifs à court terme, du degré de sous-représentation, de la disponibilité, de la croissance ou de la réduction prévue et du roulement prévu afin de fixer un objectif dans chacun des groupes professionnels où un écart a été observé.
- Les objectifs fixés sont suffisants pour assurer un progrès raisonnable en étant supérieurs ou au moins égaux à la disponibilité.

SOMMAIRE DES OBJECTIFS

Les objectifs à court et à long terme sont établis en pourcentage. Un objectif égal à la disponibilité sur le marché du travail a été fixé pour combler chaque écart, au besoin.

Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif		Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Écart actuel	Court terme	Long terme		
				(de 1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)

N ^{bre}	Description	Nbre	%	%	%	%
1	Cadres supérieurs	-1	27,4	27,4	25,6	27,4
2	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-11	38,9	38,9	29,8	38,9
3	Professionnels	-8	29,2	29,2	24,9	29,2
4	Personnel semi-professionnel et technique	-67	21,2	21,2	8,3	21,2
5	Surveillants	-8	53,9	53,9	17,4	53,9
7	Personnel administratif et de bureau principal	-17	-	-	53,8	80,5
10	Personnel de bureau	-20	-	-	50,4	65,7
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-3	50	50	47,1	64,1
12	Travailleurs manuels spécialisés	-1	22,0	22,0	0,0	22,0

Observations :

- Bien qu'il y ait des écarts dans les CPÉME 07 et 10, il n'est pas nécessaire de fixer un objectif étant donné que la représentation des femmes dans ces groupes professionnels dépasse 50 %. Lorsque le taux de représentation des femmes est égal ou supérieur à 50 %, peu importe la disponibilité sur le marché du travail, il n'est pas nécessaire d'avoir un objectif, afin d'éviter le regroupement des femmes dans les rôles traditionnels et de veiller à ce que les professions au sein de ces groupes soient ouvertes à tous les genres.

Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	Court terme	Long terme		
N ^{bre}	Description		N ^{bre}	(de 1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%
1	Cadres supérieurs	-1	2,9	2,9	0,0	2,9
2	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-3	2,2	2,2	0,0	2,2
3	Professionnels	-1	2,0	2,0	0,5	1,2
4	Personnel semi-professionnel et technique	-4	1,8	1,8	1,0	1,8
7	Personnel administratif et de bureau principal	-1	1,1	1,1	0,0	1,1
8	Personnel spécialisé de la vente et des services	-1	1,5	1,5	0,6	1,5
10	Personnel de bureau	-2	1,3	1,3	0,0	1,3

Observations :

- Un objectif d'embauche et de promotion à court terme a été fixé pour chaque groupe professionnel où un écart a été observé. Chaque objectif correspond à la disponibilité sur le marché du travail dans chaque groupe professionnel, sauf pour la CPÉME 03, où l'objectif de 2,0 % est supérieur au taux de disponibilité sur le marché du travail qui est de 1,2 %. Cela ne pose aucun problème, étant donné que la disponibilité pour les Autochtones devrait augmenter, alors l'objectif fixé est légèrement au-dessus du taux de disponibilité.
- En ce qui concerne la CPÉME 04, l'entrepreneur a indiqué qu'il affiche diverses offres sur des sites d'emplois particuliers, comme le site Aboriginal Job Board. Aboriginal Job Board est un réseau national d'emplois en ligne pour les Premières Nations, dont le but est d'aider les membres de la communauté autochtone à trouver un emploi convenable.

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	Court terme	Long terme		
N ^{bre}	Description		N ^{bre}	(de 1 à 3 ans) %	(3 ans ou plus) %	%
7	Personnel administratif et de bureau principal	-5	32,4	32,4	24,6	32,4
10	Personnel de bureau	-12	39,6	39,6	30,2	39,6
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-1	42,7	42,7	35,3	42,7
12	Travailleurs manuels spécialisés	-1	57,5	57,5	25,0	57,5
14	Autres travailleurs manuels	-1	51,8	51,8	0,0	51,8

Observations :

- Un objectif d'embauche et de promotion a été fixé pour tous les secteurs où une sous-représentation a été observée.
- Afin d'atteindre ses objectifs, Compugen a indiqué qu'elle continuera de travailler avec des organismes sans but lucratif comme ACCESS, qui établit le lien entre des professionnels qui viennent d'arriver au Canada et les possibilités d'emploi. ACCESS offre plusieurs programmes, comme des services d'intégration sociale et un programme de reconnaissance des acquis et des compétences.

Personnes handicapées

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

N ^{bre}	Description	N ^{bre}	(de 1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%	%
			%	%		
1 et 2	Gestionnaires	-6	4,3	4,3	0,6	4,3
3	Professionnels	-5	3,8	3,8	1,1	3,8
4	Personnel semi-professionnel et technique	-18	4,6	4,6	1,2	4,6
5	Surveillants	-3	13,9	13,9	0,0	13,9
7	Personnel administratif et de bureau principal	-1	3,4	3,4	1,5	3,4
8	Personnel spécialisé de la vente et des services	-4	3,5	3,5	1,3	3,5
10	Personnel de bureau	-9	7,0	7,0	0,0	7,0

Observations :

- Afin d'atteindre ses objectifs en ce qui concerne les personnes handicapées, Compugen a indiqué qu'elle affichait diverses offres sur des sites d'emplois particuliers comme celui de la Canadian Association of Professionals with Disabilities. La Canadian Association of Professionals with Disabilities est un organisme sans but lucratif constitué en vertu d'une loi fédérale qui a pour but de maximiser l'inclusion, le maintien en poste et l'avancement des professionnels handicapés actuels et futurs.

Compugen a également indiqué qu'elle a participé à des salons de l'emploi axés sur les personnes handicapées, comme Spectrum Works (qui met l'accent sur les jeunes adultes autistes).

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 que le taux de réponse à l'enquête sur l'auto-identification est inférieur au taux prévu de 80 % et que Compugen participe volontairement au programme, nous recommandons que l'entreprise conçoive une stratégie de suivi visant à accroître les taux de retour et de réponse. Il pourrait s'agir de communiquer avec les employés pour faire davantage ce qui suit :

- expliquer le but de l'enquête, envoyer de nouveau le questionnaire d'auto-identification aux employés qui ne l'ont pas rempli et leur demander de le faire;
- trouver un moyen de répondre aux questions des employés sur l'équité en matière d'emploi;
- faire un suivi auprès des employés qui n'ont pas rempli le questionnaire d'auto-identification pour fournir des renseignements supplémentaires et répondre à leurs questions tout en respectant l'aspect volontaire de l'auto-identification;

- Nous encourageons votre organisation à continuer de bâtir des réseaux avec des organisations de groupes désignés afin d'accroître la représentation des groupes sous-représentés.

Nom de l'analyste : Sylvie Fortin et Neeta Dhillon

Date : Le 5 juin 2018 (terminé le 4 octobre 2018)

Objet : Accord numéro V060860 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

This information is also available in English upon request.

Monsieur [REDACTED]

Nous vous informons que l'évaluation de conformité entreprise le 11/04/2018 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que Compugen 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 Compugen Inc., nous avons formulé des recommandations qui garantiront le succès de son programme d'équité en matière d'emploi :

Compte tenu du fait que le taux de réponse au questionnaire d'auto-identification est inférieur au taux attendu de 80 % et que Compugen participe volontairement au programme, nous recommandons que l'organisation mette au point une stratégie visant à améliorer le taux de retour du questionnaire et de réponse à celui-ci. Cette stratégie pourrait notamment consister à communiquer avec les employés afin de faire ce qui suit :

- expliquer l'objectif du questionnaire; renvoyer le questionnaire d'auto-identification et demander aux employés qui ne l'ont pas déjà rempli de le faire;
- trouver une façon de répondre aux questions des employés au sujet de l'équité en matière d'emploi;
- faire un suivi auprès des employés qui n'ont pas rempli le questionnaire d'auto-identification pour leur fournir des renseignements additionnels et répondre à leurs questions, tout en respectant la nature volontaire de l'auto-identification.
- Nous encourageons l'organisation à continuer d'établir des réseaux avec des organisations de groupes désignés afin d'accroître la représentation des groupes sous-représentés.

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. La prochaine évaluation sera lancée le 11/01/2021. 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 Compugen 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, Compugen 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 Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIÉMT). Ce système vous aidera à produire l'analyse de votre effectif; il contient aussi d'autres outils d'analyses de données comme le rapport des réalisations ainsi qu'une série de modules de formation.

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

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

Équipe de l'équité en emploi

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



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 : [redacted]@compugen.com>

Envoyé : 18 avril 2018 15h50

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

Cc : [redacted]@compugen.com>; [redacted]@compugen.com

Objet : Accord du gouvernement du Canada V060860 - Notification de la première évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Bon après-midi,

Vous trouverez ci-joint les informations demandées et l'approbation de l'extension.

Le questionnaire d'auto-identification utilisé pour mener votre enquête sur la main-d'œuvre. *Tel que joint.*

1. les résultats de votre enquête sur la main-d'œuvre, y compris

- le nombre de salariés ayant fait l'objet d'une enquête ; 1243
- le nombre combiné de questionnaires d'auto-identification renvoyés vierges 15, partiellement et entièrement remplis 894
- le nombre de questionnaires d'auto-identification entièrement remplis et retournés 883.

3. Les résultats de l'analyse des effectifs (rapport de synthèse et rapport détaillé). *En annexe.*

4. Un fichier de rapport de réalisations au format Excel qui comprend les objectifs numériques à court et à long terme en cas de sous-représentation. *Tel que joint.*

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous en

faire part. Au revoir,

[| buzz.ca](http://buzz.ca) | green4good.ca



COMPUGÉN ...Simplifier les affaires de la technologie...ensemble [Compugen](#) [transmission du courrier électronique](#)

*** Si vous avez besoin d'un autre format de communication, veuillez me le faire savoir.*

*** Si l'utilisation d'une différente typographie est nécessaire, veuillez m'en aviser ***

De : sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca [mailto:sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca] Au nom de ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca

Envoyé : 8 mars 2018 10:05

Pour : [redacted]@compugen.com>; [redacted]@compugen.com>

s.19(1)

Sujet : Accord du gouvernement du Canada V060860 - Notification de la première évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Cette information est également disponible en français sur demande.

Cher [REDACTED]

Nous vous informons que Compugen Inc. est maintenant soumise à une première évaluation de conformité pour le Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Le respect des exigences du PCF est une condition préalable au maintien du droit de soumissionner et de recevoir tout contrat fédéral futur, quelle qu'en soit la valeur.

Dans le cadre de la première évaluation de la conformité, vous êtes tenu de soumettre les informations suivantes par courrier électronique à ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca au plus tard le **11 avril 2018**.

2. Le questionnaire d'auto-identification utilisé pour mener votre enquête sur la main-d'œuvre.
3. Les résultats de votre enquête sur la main-d'œuvre, y compris :
 - le nombre d'employés qui ont été interrogés ;
 - le nombre combiné de questionnaires d'auto-identification renvoyés vierges, partiellement et entièrement remplis
 - le nombre de questionnaires d'auto-identification entièrement remplis et retournés.
5. Les résultats de l'analyse des effectifs (rapport de synthèse et rapport détaillé).
6. Un fichier de rapport de réalisations au format Excel qui comprend les objectifs numériques à court et à long terme en cas de sous-représentation.

La première évaluation de conformité comprendra l'analyse et la vérification des documents que votre organisation soumet pour s'assurer qu'ils sont complets et qu'ils répondent aux exigences du PCF. Vous serez informé de nos conclusions une fois l'évaluation terminée.

Outils et ressources

Afin de soutenir ce travail, nous vous encourageons à utiliser le système de gestion de l'information sur l'équité au travail (WEIMS). Pour votre référence, veuillez vous référer au Guide de référence rapide pour les entrepreneurs : Comment remplir une demande d'évaluation de la conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux. Ce document peut être consulté sous la page d'aide du PCF Documents du SGIES.

Le WEIMS est un système de rapport sécurisé, gratuit et basé sur le web, disponible pour aider votre organisation à remplir ses obligations. Grâce à cette application, vous pouvez télécharger vos données sur les effectifs, puis effectuer et soumettre votre analyse des effectifs (étape 3 ci-dessus). Cette application a la capacité de :

- stocker et tenir à jour les informations relatives à l'équité en matière d'emploi de votre organisation ;
- créer des fichiers de sauvegarde de vos données ; et

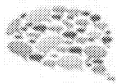
- produire une analyse de la main-d'œuvre en utilisant les dernières données du recensement.

Si votre organisation n'a pas accès au WEIMS, veuillez remplir et soumettre un [formulaire d'autorisation pour accéder au WEIMS](#).

Nous vous recommandons vivement d'utiliser les ressources et les outils disponibles sur la [page d'aide de l'EMEI](#). Ces outils vous aideront à collecter vos données et à simplifier le processus de calcul et d'établissement des objectifs à court et à long terme pour combler les lacunes en matière de représentation au sein de votre organisation (étape 4 ci-dessus).

Si vous avez des questions ou si vous avez besoin d'aide, veuillez contacter votre agent de programme, Sylvie Fortin, à l'adresse sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca.

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



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