



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

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

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation Dome Productions Partnership	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale) Dome Productions	Numéro d'entreprise [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 113
Numéro de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Canada 2012. Pour trouver le code SCIAN à quatre chiffres de votre organisation, veuillez visiter : <a href="http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&amp;TVD=118464">http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&amp;TVD=118464</a> 5151	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 1 Blue Jays Way Suite 3400	Ville Toronto	Province ON	Code postal M5V 1J3
	Numéro de téléphone 416-341-2001		

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Eva Gula	Titre Consultant en ressources humaines		
Numéro de téléphone 416-384-6494	Adresse de courriel eva.gula@bellmedia.ca	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	

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

SIGNATAIRE			
<b>REMARQUE :</b> Le signataire doit être le chef de direction de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.			
Nom (en lettres moulées) Joe Latka	Titre Vice-président des finances et de l'administrati		
Numéro de téléphone 416-341-2047	Adresse de courriel jlatka@domeprod.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature [REDACTED]	Date (AAAA/MM/JJ) 2017-12-05		

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

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



## DEMANDE DE PROLONGATION DE DÉLAI POUR SOUMETTRE L'INFORMATION SUR L'ÉVALUATION DE CONFORMITÉ

### *Programme de contrats fédéraux*

---

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

---

Je soussigné, au nom de (nom légal de l'entreprise) **Dome Productions Partnership** (ci-après nommée « l'entreprise ») et le Numéro de l'accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi (numéro de l'accord) **10000664**, atteste que :

1. Je suis autorisé à signer ce document au nom de l'entreprise. J'atteste, par ma signature, que l'entreprise est liée par les déclarations figurant au présent document ainsi qu'aux possibles conséquences d'être retrouvé en situation de non-conformité avec le Programme de contrats fédéraux.
2. J'atteste que l'entreprise ne peut soumettre la documentation requise pour l'évaluation de conformité dans le délai requis par le Programme de contrats fédéraux.
3. Je demande que cette échéance soit reportée au (date) 28 février 2019 en raison de :

(Veuillez décrire) **Afin d'atteindre un taux de retour d'au moins 80 %, nous allons envoyer un autre avis aux employés pour leur demander de participer au sondage sur la diversité. Lors du premier envoi du sondage, le taux de participation était de 72,6 %. Notre plus récent examen indique que le taux de participation équivaut désormais à 75,2 %. Nous avons bon espoir que nous pourrions atteindre un taux de retour d'au moins 80 % en envoyant un nouvel avis.**

4. En tant que cadre supérieur de l'entreprise, je déclare que toutes ces déclarations sont exactes au meilleur de ma connaissance, et je demande de prolongation.

Nom : **Joe Latka**

Titre : **VP, Finances et administration des affaires**

Courriel : [jlatka@domeprod.com](mailto:jlatka@domeprod.com)

N° de téléphone : **416-341-2047**

Adresse d'affaires : **1, voie Blue Jays, bureau 3400, Toronto (Ontario) M5V 1J3**

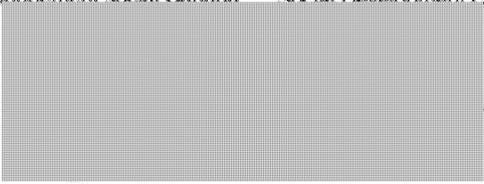


Emploi et  
Développement social Canada

Employment and  
Social Development Canada

Signature :

Date : \_\_\_\_\_



**De :** Yakibonge, Ntambwe N [NC] Au nom de l'EE-EME

**Envoyé :** 5 février 2019 11:33

**À :** "jlatka@domeprod.com" <[jlatka@domeprod.com](mailto:jlatka@domeprod.com)>

**Cc :** Gula, Eva <[Eva.Gula@bellmedia.ca](mailto:Eva.Gula@bellmedia.ca)> ; Debos, Tina <[tina.debos@bell.ca](mailto:tina.debos@bell.ca)> ; "Di Fazio, Marina" <[marina.difazio@bell.ca](mailto:marina.difazio@bell.ca)>

**Sujet :** Prolongation pour soumettre les informations d'évaluation de la conformité au Programme des entrepreneurs fédéraux - 10000664

Bonjour,

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

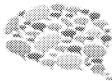
Comme demandé, nous vous accordons par la présente une prolongation jusqu'au **28 février 2019**.

Si vous avez des questions concernant votre évaluation de conformité, n'hésitez pas à nous contacter à l'adresse suivante : [ee-eme@hrsc-rhdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsc-rhdcc.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@hrsc-rhdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsc-rhdcc.gc.ca)

Division de l'équité en milieu de travail, Programme du travail  
Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada [ee-eme@hrsc-rhdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsc-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 :** Di Fazio, Marina <[marina.difazio@bell.ca](mailto:marina.difazio@bell.ca)>

**Envoyé :** février-05-19 9:42

**Pour :** Yakibonge, Ntambwe N [NC] <[maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca](mailto:maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca)> **Cc**

: Gula, Eva <[Eva.Gula@bellmedia.ca](mailto:Eva.Gula@bellmedia.ca)> ; Debos, Tina <[tina.debos@bell.ca](mailto:tina.debos@bell.ca)> **Sujet :**

**RE :** Dome FCP submission - Jan 2019

Bonjour Maurice,

Vous trouverez ci-joint le formulaire d'extension signé par Joe Latka, vice-président, finances et administration des affaires chez Dome productions. Il nous manque encore quelques employés pour atteindre le taux de participation de 80 %. Nous avons une campagne de diversité qui commence la semaine prochaine et nous pensons que cela nous aidera à y parvenir.

Merci,  
Marina

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-12-20

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation Interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National	1	100.0 %	1	27.4 %	0	1	National	
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National	31	29.0 %	9	38.9 %	12	3	National	
<b>03 : Professionnels</b>		9	33.3 %	3	28.6 %	3	0		
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	1	0.0 %	0	50.1 %	1	1	National	
2148 : Autres ingénieurs professionnels, n.c.a.	National	3	33.3 %	1	15.8 %	0	1	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	1	0.0 %	0	28.3 %	0	0	National	
5131 : Producteurs, réalisateurs, chorégraphes et professions assimilées	National	4	50.0 %	2	32.9 %	1	1	National	
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		55	20.0 %	11	28.3 %	16	5		
5224 : Techniciens de radiodiffusion	Alberta	1	100.0 %	1	34.2 %	0	1	Alberta	
5224 : Techniciens de radiodiffusion	Colombie-Britannique	1	0.0 %	0	21.3 %	0	0	Colombie-Britannique	
5224 : Techniciens de radiodiffusion	Manitoba	2	0.0 %	0	43.8 %	1	1	Manitoba	
5224 : Techniciens de radiodiffusion	Ontario	30	3.3 %	1	22.6 %	7	6	Ontario	
5224 : Techniciens de radiodiffusion	Québec	9	0.0 %	0	26.1 %	2	2	Québec	
5226 : Autres professions techniques et de coordination dans le domaine du cinéma, de la radiodiffusion et des arts du spectacle	Ontario	12	75.0 %	9	41.5 %	5	4	Ontario	
<b>05 : Contrôleurs</b>		1	100.0 %	1	53.0 %	1	0		
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Toronto	1	100.0 %	1	53.0 %	1	0	Toronto	
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		3	33.3 %	1	80.1 %	2	1		
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Toronto	3	33.3 %	1	80.1 %	2	1	Toronto	
<b>10 : Personnel de bureau</b>		16	62.5 %	10	65.8 %	11	1		
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Alta. moins de CMA	1	0.0 %	0	76.3 %	1	1	Alta. moins de CMA	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Montréal	1	0.0 %	0	62.5 %	1	1	Montréal	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Toronto	14	71.4 %	10	65.2 %	9	1	Toronto	
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>		1	100.0 %	1	63.9 %	1	0		
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Toronto	1	100.0 %	1	63.9 %	1	0	Toronto	

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

Date : 2018-12-20

**Femmes**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Représentation		Femmes Disponibili		Lac u	Espace recrutement
		#	#%	%é	#			
Total		117	37	31.6 %	38.1 %	46	69	

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-12-20

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 %		
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National	1	0	0.0 %	2.9 %	0	0	National
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National	31	0	0.0 %	2.2 %	1	1	National
<b>03 : Professionnels</b>		9	0	0.0 %	1.5 %	0	0	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	1	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National
2148 : Autres ingénieurs professionnels, n.c.a.	National	3	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	1	0	0.0 %	1.1 %	0	0	National
5131 : Producteurs, réalisateurs, chorégraphes et professions assimilées	National	4	0	0.0 %	2.2 %	0	0	National
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		55	0	0.0 %	1.6 %	1	1	
5224 : Techniciens de radiodiffusion	Alberta	1	0	0.0 %	4.1 %	0	0	Alberta
5224 : Techniciens de radiodiffusion	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Colombie-Britannique
5224 : Techniciens de radiodiffusion	Manitoba	2	0	0.0 %	25.0 %	1	1	Manitoba
5224 : Techniciens de radiodiffusion	Ontario	30	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Ontario
5224 : Techniciens de radiodiffusion	Québec	9	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Québec
5226 : Autres professions techniques et de coordination du cinéma, de la radiodiffusion et des arts du spectacle	Ontario	12	0	0.0 %	0.6 %	0	0	Ontario
<b>05 : Contrôleurs</b>		1	0	0.0 %	1.0 %	0	0	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Toronto	1	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Toronto
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		3	0	0.0 %	0.8 %	0	0	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Toronto	3	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto
<b>10 : Personnel de bureau</b>		16	0	0.0 %	1.2 %	0	0	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Alta. moins de CMA	1	0	0.0 %	8.1 %	0	0	Alta. moins de CMA
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Montréal	1	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Toronto	14	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Toronto
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>		1	0	0.0 %	0.6 %	0	0	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Toronto	1	0	0.0 %	0.6 %	0	0	Toronto

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

Date : 2018-12-20

**Peuples autochtones**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones				Lac u	Espace recrutement
			#	Représentation		#		
				#	%			
Total		117	0	0.0 %	1.7 %	2	6	

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-12-20

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation				Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	des minorités visibles #	Disponibilité %	des minorités visibles %	#	#		
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National	1	0	0.0 %	10.1 %	0	0	National	
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National	31	7	22.6 %	15.0 %	5	2	National	
<b>03 : Professionnels</b>		9	0	0.0 %	22.0 %	2	2		
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	1	0	0.0 %	35.4 %	0	0	National	
2148 : Autres ingénieurs professionnels, n.c.a.	National	3	0	0.0 %	27.3 %	1	1	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	1	0	0.0 %	31.4 %	0	0	National	
5131 : Producteurs, réalisateurs, chorégraphes et professions assimilées	National	4	0	0.0 %	12.4 %	0	0	National	
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		55	9	16.4 %	16.4 %	9	0		
5224 : Techniciens de radiodiffusion	Alberta	1	0	0.0 %	19.2 %	0	0	Alberta	
5224 : Techniciens de radiodiffusion	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	29.5 %	0	0	Colombie-Britannique	
5224 : Techniciens de radiodiffusion	Manitoba	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Manitoba	
5224 : Techniciens de radiodiffusion	Ontario	30	6	20.0 %	23.8 %	7	1	Ontario	
5224 : Techniciens de radiodiffusion	Québec	9	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Québec	
5226 : Autres professions techniques et de coordination dans le domaine du cinéma, de la radiodiffusion et des arts du spectacle	Ontario	12	3	25.0 %	11.6 %	1	2	Ontario	
<b>05 : Contrôleurs</b>		1	0	0.0 %	45.8 %	0	0		
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Toronto	1	0	0.0 %	45.8 %	0	0	Toronto	
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		3	1	33.3 %	37.3 %	1	0		
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Toronto	3	1	33.3 %	37.3 %	1	0	Toronto	
<b>10 : Personnel de bureau</b>		16	6	37.5 %	43.5 %	7	1		
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Alta. moins de CMA	1	1	100.0 %	4.2 %	0	1	Alta. moins de CMA	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Montréal	1	0	0.0 %	17.4 %	0	0	Montréal	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Toronto	14	5	35.7 %	48.1 %	7	2	Toronto	
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>		1	0	0.0 %	48.9 %	0	0		
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Toronto	1	0	0.0 %	48.9 %	0	0	Toronto	

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

Date : 2018-12-20

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Lac u	Espace recrutement
		Tous les employés	Disponibilité		#			
			#	%		%		
Total		117	23	19.7 %	21.2 %	24	6	

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-12-20

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation des personnes handicapées				Gap #	Espace recrutement
			#	%	Disponibilité %	#		
01/02 : Directeurs	National	32	0	0.0 %	4.3 %	1	1	National
03 : Professionnels	National	9	1	11.1 %	3.8 %	0	1	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	55	3	5.5 %	4.6 %	3	0	National
05 : Contrôleurs	National	1	0	0.0 %	13.9 %	0	0	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	3	0	0.0 %	3.4 %	0	0	National
10 : Personnel de bureau	National	16	0	0.0 %	7.0 %	1	3	National
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National	1	0	0.0 %	5.6 %	0	0	National
<b>Total</b>		<b>117</b>	<b>4</b>	<b>3.4 %</b>	<b>4.8 %</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-12-20

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

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



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-12-20

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

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

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

Date : 2018-12-20

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	
	#	#	%	%	#	%	#	#
01 : Cadres supérieurs	1	1	100.0 %	27.4 %	0		1	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	31	9	29.0 %	38.9 %	12		3	
03 : Professionnels	9	3	33.3 %	28.6 %	3		0	
04 : Semi-professionnels et techniciens	55	11	20.0 %	28.3 %	16		5	
05 : Contrôleurs	1	1	100.0 %	53.0 %	1		0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	3	1	33.3 %	80.1 %	2		1	
10 : Personnel de bureau	16	10	62.5 %	65.8 %	11		1	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	1	1	100.0 %	63.9 %	1		0	
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>37</b>	<b>31.6 %</b>	<b>38.1 %</b>	<b>46</b>		<b>3</b>	

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

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

Date : 2018-12-20

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peuples autochtones							
	Tous les employés		Représentation				Disponibilité	
	#	%	#	%	#	%	Gap	
01 : Cadres supérieurs	1	0.0 %	0	2.9 %	0	0.0 %	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	31	0.0 %	0	2.2 %	1	0.0 %	-1	
03 : Professionnels	9	0.0 %	0	1.5 %	0	0.0 %	0	
04 : Semi-professionnels et techniciens	55	0.0 %	0	1.6 %	1	0.0 %	-1	
05 : Contrôleurs	1	0.0 %	0	1.0 %	0	0.0 %	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	3	0.0 %	0	0.8 %	0	0.0 %	0	
10 : Personnel de bureau	16	0.0 %	0	1.2 %	0	0.0 %	0	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	1	0.0 %	0	0.6 %	0	0.0 %	0	
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>0.0 %</b>	<b>0</b>	<b>1.7 %</b>	<b>2</b>	<b>0.0 %</b>	<b>-2</b>	

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

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

Date : 2018-12-20

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	1	0	0.0 %	10.1 %	0	0		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	31	7	22.6 %	15.0 %	5	2		
03 : Professionnels	9	0	0.0 %	22.0 %	2	2		
04 : Semi-professionnels et techniciens	55	9	16.4 %	16.4 %	9	0		
05 : Contrôleurs	1	0	0.0 %	45.8 %	0	0		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	3	1	33.3 %	37.3 %	1	0		
10 : Personnel de bureau	16	6	37.5 %	43.5 %	7	1		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	1	0	0.0 %	48.9 %	0	0		
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>23</b>	<b>19.7 %</b>	<b>21.2 %</b>	<b>24</b>	<b>1</b>		

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

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

Date : 2018-12-20

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées			
	Tous les employés	#	#	%	Disponibilité	Gap
01/02 : Directeurs	32	0	0.0 %	4.3 %	1	1
03 : Professionnels	9	1	11.1 %	3.8 %	0	1
04 : Semi-professionnels et techniciens	55	3	5.5 %	4.6 %	3	0
05 : Contrôleurs	1	0	0.0 %	13.9 %	0	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	3	0	0.0 %	3.4 %	0	0
10 : Personnel de bureau	16	0	0.0 %	7.0 %	1	1
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	1	0	0.0 %	5.6 %	0	0
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>4</b>	<b>3.4 %</b>	<b>4.8 %</b>	<b>5</b>	<b>1</b>

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

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

Date : 2018-12-20

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

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



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

Date : 2018-12-20

**Défauts de la FMA - Personnes handicapées**

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









**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité**

**Dome Production Partnership**

**20-12-2018**

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
20	12	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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité**

**Dome Production Partnership**

**20-12-2018**

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
20	12	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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité**

**Dome Production Partnership**

**20-12-2018**

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
20	12	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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité**

**Dome Production Partnership**

**20-12-2018**

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
20	12	2018

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

**Données du formulaire 4 -  
Recrutements**

↓ ↓ ↓ ↓

**Tableau 4 : Membres des minorités**

**Données du formulaire 5 -  
Avancements**

↓ ↓ ↓ ↓

**Tableau 8 : Membres des minorités**

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

↓ ↓ ↓ ↓

**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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 3 : Objectifs

## Dome Production Partnership

20-12-2018

## 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 <sup>c</sup>	De l'analyse de l'effectif <sup>d</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>e</sup>	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 (CPÉME)		Tous les employés							Femmes												
		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 actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans			
		Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	Actuel			D'ici 3 ans	Actuel		D'ici 3 ans	À - De								
		20-12-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	20-12-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%		
		N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%		
01	Cadres supérieurs	1	-100.0%			0	0.0%		0	0	0.0%	0	-1	0	27.4%	1	1	100.0%	100.0%		
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	31	-100.0%			0	0.0%	5.0%	5	5	5.0%	1	4	38.9%	38.9%	-3	-2	29.0%	32.3%		
03	Professionnels	9	-100.0%			0	0.0%		0	3	0.0%	0	0	28.6%	0	0	33.3%	33.3%			
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	55	-100.0%			0	0.0%	5.0%	8	8	5.0%	2	7	28.3%	28.3%	-5	-5	20.0%	20.0%		
05	Surveillants	1	-100.0%			0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	53.0%	0	0	100.0%	100.0%			
06	Contremaîtres	0	0.0%			0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
07	Personnel administratif et de bureau	3	-100.0%			0	0.0%	5.0%	0	0	5.0%	0	1	50.0%	80.1%	-1	-1	33.3%	33.3%		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%			0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%			0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
10	Personnel de bureau	16	-100.0%			0	0.0%	5.0%	2	2	5.0%	2	3	65.8%	65.8%	-1	-3	62.5%	50.0%		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	-100.0%			0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	63.9%	0	0	100.0%	100.0%			
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%			0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%			0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%			0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
Total		117	-100.0%			0	0.0%	5.0%	18	18	5.0%	6	14	38.1%	38.1%	-8	-7	31.6%	32.5%		

† 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)<sup>1/3</sup> - 1) x 100.

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

## Tableau 2: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Femmes				Commentaires
		Objectifs à court		Objectifs à long		
			%		%	
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	2	38.9	0	38.9	
03	Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	2	28.3	0	28.3	
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau	0	50.0	0	50.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10	Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**Dome Production Partnership**

**20-12-2018**

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
Total		7	38.1	0	40.0	Pour les objectifs à long terme, nous envisageons d'appliquer un objectif de 40 % qui doit être confirmé en interne. Il n'y a pas beaucoup de mouvement prévu au cours des trois prochaines années, et nous allons examiner les tactiques à long terme pour y parvenir.

## Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 3 : Objectifs

## Dome Production Partnership

20-12-2018

## 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 <sup>c</sup>	De l'analyse de l'effectif <sup>d</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>e</sup>	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)

Tableau 3: Autochtones

## Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés							Autochtones											
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro 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	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			Actuel	Prévu		À - De	AAAA - AAAA							
		20-12-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	20-12-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	
		N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	
01	Cadres supérieurs	1	-100.0%			0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	2.9%	0	0	0.0%	0.0%	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	31	-100.0%			0	0.0%	5.0%	5	5	5.0%		1	0	2.2%	-1	-1	0.0%	0.0%	
03	Professionnels	9	-100.0%			0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	1.5%	0	0	0.0%	0.0%	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	55	-100.0%			0	0.0%	5.0%	8	8	5.0%		1	0	1.6%	-1	-1	0.0%	0.0%	
05	Surveillants	1	-100.0%			0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	1.0%	0	0	0.0%	0.0%	
06	Contremaîtres	0	0.0%			0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau	3	-100.0%			0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	0.8%	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	#DIV/0!	#DIV/0!	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%			0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Personnel de bureau	16	-100.0%			0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	1.2%	0	0	0.0%	0.0%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	-100.0%			0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	0.6%	0	0	0.0%	0.0%	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%			0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%			0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%			0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		117	-100.0%			0	0.0%	5.0%	18	18	5.0%		2	0	1.7%	1.7%	-2	-2	0.0%	0.0%

† 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)<sup>1/3</sup> - 1) x 100.

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

Tableau 4: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Autochtones				Commentaires
		Objectifs à court		Objectifs à long		
		%	%	%	%	
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	2.2	0	2.2	
03	Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0	1.6	0	1.6	
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0	
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	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**

**Dome Production Partnership**

**20-12-2018**

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
Total		0	0.7	0	2.0	Pour les objectifs à long terme, nous envisageons d'appliquer un objectif de 40 % qui doit être confirmé en interne. Il n'y a pas beaucoup de mouvement prévu au cours des trois prochaines années, et nous allons examiner les tactiques à long terme pour y parvenir.

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**Dome Production Partnership**

**20-12-2018**

**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 <sup>1</sup>	De l'analyse de l'effectif <sup>2</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>2</sup>	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 actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	Actuel			Prévu	À - De		AAAA - AAAA							
	20-12-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	20-12-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%		
	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%		
01/02 Cadres	32	-100.0%		0	0.0%	5.0%	5	5	0	5.0%	0	1	0	4.3%	4.3%	-1	-1	0.0%	0.0%	
03 Professionnels	9	-100.0%		0	0.0%		0	0	1	0.0%	0	-1	0	3.8%	3.8%	1	1	11.1%	11.1%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	55	-100.0%		0	0.0%		0	0	3	0.0%	0	0	0	4.6%	4.6%	0	0	5.5%	5.5%	
05 Surveillants	1	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	13.9%	13.9%	0	0	0.0%	0.0%	
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau	3	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	3.4%	3.4%	0	0	0.0%	0.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#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	16	-100.0%		0	0.0%	5.0%	2	2	0	5.0%	0	1	0	7.0%	7.0%	-1	-1	0.0%	0.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	5.6%	5.6%	0	0	0.0%	0.0%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>-100.0%</b>		<b>0</b>	<b>0.0%</b>	<b>5.0%</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>5.0%</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4.8%</b>	<b>4.8%</b>	<b>-2</b>	<b>-2</b>	<b>3.4%</b>	<b>3.4%</b>	

† 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)<sup>1/3</sup> - 1) x 100.

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

**Tableau 6: Personnes handicapées**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01/02 Cadres	0	4.3	0	4.3	
03 Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0	0	0.0	
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau	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	7.0	0	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	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**Dome Production Partnership**

**20-12-2018**

Total	1	4.0	0	4.0	Pour les objectifs à long terme, nous envisageons d'appliquer un objectif de 40 % qui doit être confirmé en interne. Il n'y a pas beaucoup de mouvement prévu au cours des trois prochaines années, et nous allons examiner les tactiques à long terme pour y parvenir.
-------	---	-----	---	-----	---

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**Dome Production Partnership**

**20-12-2018**

**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 <sup>d</sup>	De l'analyse de l'effectif <sup>d</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>d</sup>	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)	

**Tableau 7: Membres des minorités visibles**

**Objectifs à court terme premiers/précédents**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés							Membre des minorités visibles											
		Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches 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	Annuellement		D'ici 3 ans	AAAA - AAAA					
		20-12-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	
		N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	
01	Cadres supérieurs	1	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	10.1%	0	0	0.0%	0.0%	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	31	-100.0%		0	0.0%		0	7	0.0%	0	-2	0	15.0%	2	2	22.6%	22.6%		
03	Professionnels	9	-100.0%		0	0.0%	5.0%	1	0	5.0%	0	2	0	22.0%	22.0%	-2	-2	0.0%	0.0%	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	55	-100.0%		0	0.0%		0	9	0.0%	0	0	0	16.4%	0	0	16.4%	16.4%		
05	Surveillants	1	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	45.8%	0	0	0.0%	0.0%		
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07	Personnel administratif et de bureau	3	-100.0%		0	0.0%		0	1	0.0%	0	0	0	37.3%	0	0	33.3%	33.3%		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
10	Personnel de bureau	16	-100.0%		0	0.0%	5.0%	2	6	5.0%	1	2	1	43.5%	43.5%	-1	-1	37.5%	37.5%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	48.9%	0	0	0.0%	0.0%		
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
<b>Total</b>		<b>117</b>	<b>-100.0%</b>		<b>0</b>	<b>0.0%</b>	<b>5.0%</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>5.0%</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>21.2%</b>	<b>21.2%</b>	<b>-2</b>	<b>-1</b>	<b>19.7%</b>	<b>20.5%</b>	

† 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)<sup>1/3</sup> - 1) x 100.

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

**Tableau 8: Membres de minorités visibles**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Membres des minorités visibles				Commentaires
		Objectifs à court		Objectifs à long		
		%	%	%	%	
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	0.0	0	0.0	
03	Professionnels	0	22.0	0	22.0	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0	0	0.0	
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau	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	1	43.5	0	43.5	
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**

**Dome Production Partnership**

**20-12-2018**

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
Total		4	20.0	0	21.2	Pour les objectifs à long terme, nous envisageons d'appliquer un objectif de 40 % qui doit être confirmé en interne. Il n'y a pas beaucoup de mouvement prévu au cours des trois prochaines années, et nous allons examiner les tactiques à long terme pour y parvenir.

## Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 3 : Objectifs

## Dome Production Partnership

20-12-2018

## 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 <sup>c</sup>	De l'analyse de l'effectif <sup>d</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>e</sup>	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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés							Femmes												
		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			À - De	AAAA - AAAA									
		Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	0	3												
N <sup>b</sup>	%	%	N <sup>c</sup>	%	%	N <sup>c</sup>	N <sup>c</sup>	N <sup>c</sup>	%	N <sup>c</sup>	N <sup>c</sup>	N <sup>c</sup>	%	%	N <sup>c</sup>	N <sup>c</sup>	%	%			
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	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	-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	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!

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

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

## Tableau 10: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Femmes			Commentaires
		Objectifs à court	Objectifs à long		
		%	%	%	
01	Cadres supérieurs	0.0	0.0	0.0	
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	
05	Surveillants	0.0	0.0	0.0	
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	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

Dome Production Partnership

20-12-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

001806

## Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 3 : Objectifs

## Dome Production Partnership

20-12-2018

## 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 <sup>c</sup>	De l'analyse de l'effectif <sup>d</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>e</sup>	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)			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			À - De	AAAA - AAAA									
		--	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	Annuellement	D'ici 3 ans	N <sup>o</sup>	0	3	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	
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	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	-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	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!

† Calculé à l'aide de la formule suivante : ((nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif - nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)<sup>1/3</sup> - 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

Dome Production Partnership

20-12-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

001808

## Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 3 : Objectifs

## Dome Production Partnership

20-12-2018

## 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 <sup>d</sup>	De l'analyse de l'effectif <sup>d</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>d</sup>	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 actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans		
		Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			Annuellement	D'ici 3 ans		À - De	AAAA - AAAA							
	--	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	Annuellement	D'ici 3 ans	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	0	3	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	
	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	
01/02 Cadres	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
03 Professionnels	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
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	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05 Surveillants	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	#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	0	#DIV/0!	#DIV/0!
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10 Personnel de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	#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	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	#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)<sup>1/3</sup> - 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

## Dome Production Partnership

20-12-2018

## 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 <sup>c</sup>	De l'analyse de l'effectif <sup>d</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>e</sup>	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												
		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	Prévu	D'ici 3 ans		À - De	AAAA - AAAA					
		--	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N <sup>b</sup>	N <sup>c</sup>	N <sup>c</sup>	N <sup>c</sup>	N <sup>c</sup>	N <sup>c</sup>	N <sup>c</sup>	N <sup>c</sup>	N <sup>c</sup>	N <sup>c</sup>	N <sup>c</sup>	N <sup>c</sup>	N <sup>c</sup>
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	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	-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	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!

† Calculé à l'aide de la formule suivante : ((nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif - nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)<sup>1/3</sup> - 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

Dome Production Partnership

20-12-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

001811

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**Dome Production Partnership**

**20-12-2018**

001812

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>
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		
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence
01	Cadres supérieurs	2018	1	100.0	27.4	0	1	365.0	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	31	29.0	38.9	12	-3	74.6	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
03	Professionnels	2018	9	33.3	28.6	3	0	116.6	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	55	20.0	28.3	16	-5	70.7	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
05	Surveillants	2018	1	100.0	53.0	1	0	188.7	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

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires
		Nouveaux Entrants		Objectifs									
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Femmes		Femmes		Femmes			Femmes		
#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif									
01	Cadres supérieurs	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0.0	2	0.0	38.9	0.0	0	0.0	38.9	0.0	
03	Professionnels	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0.0	2	0.0	28.3	0.0	0	0.0	28.3	0.0	
05	Surveillants	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**Dome Production Partnership**

**20-12-2018**

00	Condémnations	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	---------------	---	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

001813

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**  
**Partie 4 : Résultats - Femmes**  
**Dome Production Partnership**  
**20-12-2018**

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	3	1	33.3	80.0	2	-1	41.6	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	0	0	0.0	0.0	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
10	Personnel de bureau	2018	16	10	62.5	65.8	11	-1	95.0	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	1	1	100.0	63.9	1	0	156.5	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes			
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0	0.0	50.0	0	0	0.0	50.0	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
09	Travailleurs qualifiés et artisans	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
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0.0	0	0
12	Travailleurs manuels	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**

**Dome Production Partnership**

**20-12-2018**

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**

**Dome Production Partnership**

**20-12-2018**

001816

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>
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						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					
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
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0.0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2018	117	37.6	31.6	38.1	45	-8	83.0	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				
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0.0											
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0.0											
Total		0	0.0	7	0.0	38.1	0.0	40.0	0.0	0	0.0	40.0	0.0	
		3	0.0											



**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 5 : Résultats - Autochtones**

**Dome Production Partnership**

**20-12-2018**

00	Condémnations	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	---------------	---	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

001818



**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 5 : Résultats - Autochtones**

**Dome Production Partnership**

**20-12-2018**

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

001820

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 5 : Résultats - Autochtones**

**Dome Production Partnership**

**20-12-2018**

001821

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>
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		Tous les employés		Autochtones						
		Représentation	Disponibilité	%	Actuel	Prévu			Actuel	%	Actuel	%		Actuel	%	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total		2018	117	0	0.0	1.7	2	-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

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		Autochtones		Autochtones			
		Actuel	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	
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	
Total		0	0	0.0	0	0.0	0.7	0.0	0	0.0	2.0	0.0	
		3	0	0			0.0	0.0			0.0	0.0	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**  
**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**  
**Dome Production Partnership**  
**20-12-2018**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Tous les employés	Personnes handicapées							Tous les employés	Recrutements			Avancements			Cessations de fonctions									
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Personnes handicapées		Actuel		Prévu	Différence	Personnes handicapées		Actuel	Prévu	Différence	Personnes handicapées								
							#	%					#	%				#	%	#	%	#	%			
01&02	Cadres	2018	32	0	0.0	4.3	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
03	Professionnels	2018	9	1	11.1	3.8	0	1	292.4																	
		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
04	Personnel semi-professionnels et technique	2018	55	3	5.5	4.6	3	0	118.6																	
		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
05	Surveillants	2018	1	0	0.0	13.9	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	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

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires	
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité										
				Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Personnes handicapées	Personnes handicapées		Personnes handicapées			Personnes handicapées					
Actuel	Objectif			Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif				
		#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	#		
01&02	Cadres	0	0	0	0.0	0	0.0	4.3	0.0	0	0.0	4.3	0.0	
		3	0	0	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	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	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	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	0.0	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**  
**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**  
**Dome Production Partnership**  
**20-12-2018**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif						Tous les employés	Recrutements			Avancements			Cessations de fonctions									
			Personnes handicapées							Personnes handicapées			Personnes handicapées			Personnes handicapées									
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence									
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#								
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	3	0	0.0	3.4	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
08	Personnel spécialisé 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
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
10	Personnel de bureau	2018	16	0	0.0	7.0	1	-1	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	1	0	0.0	5.6	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
		Tous les employés	Personnes handicapées	Personnes handicapées				Personnes handicapées				
				Actuel	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	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		3	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
		3	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
		3	0	0	0.0							
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	0	0.0	7.0	0.0	0	0.0	7.0
		3	0	0	0.0							
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0
		3	0	0	0.0							

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**

**Dome Production Partnership**

**20-12-2018**

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

001824

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**

**Dome Production Partnership**

**20-12-2018**

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				Écart		Résultat EME	Tous les employés		Personnes handicapées		Différence		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
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
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2018	117	4	3.4	4.8	6	-2	71.2	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Personnes handicapées		Personnes handicapées		Personnes handicapées		Personnes handicapées			
		#	%	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	1	0.0	4.0	0.0	0	0.0	4.0	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**

**Dome Production Partnership**

**20-12-2018**

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								
		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
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	%	#	#		
01	Cadres supérieurs	2018	1	0	0.0	10.1	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
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	31	7	22.6	15.0	5	2	150.5																	
		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
03	Professionnels	2018	9	0	0.0	22.0	2	-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
04	Personnel semi-professionnels et technique	2018	55	9	16.4	16.4	9	0	99.8																	
		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
05	Surveillants	2018	1	0	0.0	45.8	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
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	22.0	0.0	0	0.0	22.0	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**

**Dome Production Partnership**

**20-12-2018**

00	Condémner	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

#### Dome Production Partnership

20-12-2018

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						
		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		
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	#	#	%	#	#	#	#	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	3	1	33.3	37.3	1	0	89.4															
		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
08	Personnel spécialisé 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
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
10	Personnel de bureau	2018	16	6	37.5	43.5	7	-1	86.2															
		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
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	1	0	0.0	48.9	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	0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	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	
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
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	
		3	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	
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	
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	1	0.0	43.5	0.0	0	0.0	43.5	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles**

**Dome Production Partnership**

**20-12-2018**

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**

**Dome Production Partnership**

**20-12-2018**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		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	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu								
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
Total		2018	117	23.0	19.7	21.2	25	-2	92.7																

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	Objectifs												Commentaires
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité										
		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	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			
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0			
Total		0	0.0	4	0.0	20.0	0.0	0	0.0	21.2	0.0			

<b>Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux</b>
<b>Partie 8: Reasonable Efforts Raisonnables</b>
<b>Dome Production Partnership</b>
<b>20-12-2018</b>

### **Efforts**

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

#### **Mesures nécessaires :**

- Assurer aux nouveaux employés la possibilité de s'auto-identifier et d'ajuster les résultats du sondage en conséquence.
- Fournir un questionnaire d'auto-identification aux employés qui souhaitent modifier les renseignements précédemment soumis et à ceux qui en avaient fait la demande, et ajusté les
- Résultats de l'enquête ajustés pour refléter les embauches, les promotions et les licenciements.
- Mise à jour de l'analyse de l'effectif pour refléter les nouvelles embauches, promotions et licenciements; les changements apportés par les employés à leurs questionnaires d'auto-identification; et toutes les révisions apportées aux estimations de disponibilité.
- Ajustement des estimations de disponibilité pour tenir compte des changements majeurs dans l'effectif (p. ex., changements dans les zones de recrutement géographique, ajout de nouveaux groupes professionnels ou changements dans la composition des groupes professionnels).
- Mise à jour des estimations de disponibilité pour intégrer les nouvelles données du recensement telles qu'elles sont disponibles aux fins de l'équité en matière d'emploi.
- S'assurer que tous les nouveaux écarts déterminés sont traités en conséquence.
- Tenir à jour des dossiers appropriés dans toutes les zones requises.

#### **Autres mesures :**

- Examiner les systèmes, les politiques et les pratiques d'emploi pour s'assurer qu'ils n'entraînent pas d'obstacles à l'emploi des membres des groupes désignés, surveiller leur mise en œuvre et les ajuster au besoin.
- Avoir une politique ou des procédures d'hébergement qui ont été communiquées à tout le personnel et ont assuré l'hébergement.
- Assurer un soutien continu de la haute direction à l'équité en matière d'emploi et à sa mise en
- Établir des mécanismes de reddition de comptes pour veiller à ce que les objectifs à court terme s
- Communiquer les objectifs aux gestionnaires concernés ainsi que suivre et enregistrer les résultats
- Consacrer des ressources adéquates (financières et humaines) pour s'assurer que les objectifs à court terme seraient atteints.
- Consultations des employés et des représentants syndicaux sur la communication et la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi.

- Tenir tous les employés, y compris les nouveaux employés et les gestionnaires, informés de l'objectif d'équité en matière d'emploi, des mesures prises pour l'appliquer et des progrès réalisés
- Mettre en place une stratégie pour assurer un milieu de travail sans obstacle.
- Entreprendre des initiatives pour accroître la représentation là où des lacunes ont été constatées d:
- Tout cela pourrait raisonnablement permettre d'accroître la représentation, en tenant compte des ressources et des contraintes.
- Autre (veuillez préciser) :

### Contexte opérationnel

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

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

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

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

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

[Redacted area]

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

[Redacted area]

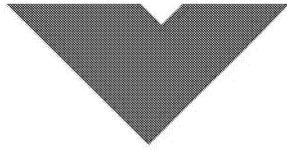
- Autre.

[Redacted area]

**Détails additionnels**

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

[Redacted area]



## À propos du questionnaire sur la diversité de Bell

Bell s'efforce de constituer un effectif qui reflète la diversité des communautés dans lesquelles nous vivons et fournissons des services et où chaque membre de l'équipe a la possibilité de réaliser son plein potentiel. Pour y parvenir, il est important que nous recueillions des informations telles que le sexe, les capacités, la religion, l'orientation sexuelle, etc. de tous les employés. Une fois que nous disposons de ces données, elles sont analysées pour nous assurer que nous avons des personnes d'origines diverses dans toute l'entreprise et que nos pratiques d'embauche sont équitables.

En remplissant le questionnaire sur la diversité, vous nous aidez à mieux cibler nos programmes de diversité et d'inclusion et à nous assurer que Bell répond à nos exigences en tant qu'employeur sous réglementation fédérale. Un taux de réponse élevé donne une image plus précise de notre main-d'œuvre, ce qui nous aide à mesurer nos progrès pour faire de Bell un lieu de travail plus inclusif.

Les données personnelles que vous donnez sont toujours privées et vous n'êtes pas obligé de donner des détails que vous ne voulez pas - sélectionnez simplement l'option "Préférer ne pas répondre" pour toute question que vous souhaitez ignorer. Les données sont conservées sur des serveurs sécurisés à accès restreint et vous pouvez vous connecter et modifier vos réponses à tout moment.

Pour plus d'informations sur [la stratégie de diversité](#) et d'inclusion de Bell, veuillez consulter le site [BellNet](#).

Pour remplir le questionnaire dans un autre format, par exemple sur papier, en gros caractères ou en braille, veuillez nous envoyer un courriel à [inclusion@bell.ca](mailto:inclusion@bell.ca).



## Questionnaire sur la diversité

Tous les employés sont tenus de soumettre le questionnaire sur la diversité. Si vous ne souhaitez pas fournir vos informations, veuillez choisir de vous désengager en utilisant le bouton au bas de ce formulaire.

Si vous avez besoin d'un autre format de questionnaire, par exemple en format papier, en gros caractères ou en braille, veuillez envoyer un courriel à [inclusion@bell.ca](mailto:inclusion@bell.ca)

### Les peuples autochtones

Le terme "autochtone" est utilisé pour décrire les premiers habitants (ou indigènes) du Canada et leurs descendants. Les peuples autochtones du Canada comprennent les Premières nations, les Inuits et les Métis.

Sur la base de cette définition, vous considérez-vous comme une personne autochtone ?

- Oui
- Non
- Préfère ne pas répondre

Si vous vous considérez comme étant d'origine autochtone, veuillez nous indiquer votre groupe ancestral spécifique. Cochez une seule case.

- Premières nations
- Inuit
- Métis
- Ascendance autochtone métisse
- Groupe autochtone non inclus ici
- Préfère ne pas répondre

### Ethnicité (minorités visibles)

L'ethnicité fait référence aux origines ou aux racines ethniques ou culturelles d'une personne et ne doit pas être confondue avec la citoyenneté, la nationalité, la langue ou le lieu de naissance. Par exemple, une personne qui a la citoyenneté canadienne, parle le panjabi et est née aux États-Unis peut être d'origine ethnique guyanaise. Au Canada, les membres des minorités visibles sont ceux qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche. Des exemples de membres de minorités visibles sont énumérés ci-dessous.

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

- Oui
- Non
- Préfère ne pas répondre

Laquelle des propositions suivantes décrit le mieux votre identité ethnique ou vos origines culturelles. Cochez une seule case.

#### Asiatique

- Caraïbes asiatiques (par exemple, Guyanais, Trinidadien)
- Asiatique de l'Est (par exemple chinois, japonais, coréen)
- Asiatiques du Sud (par exemple, Indiens, Pakistanais, Sri Lankais)
- Asiatique du Sud-Est (par exemple, malaisien, philippin, vietnamien)
- Autres

#### Noir

- Africain (par exemple ghanéen, kenyan, somalien)
- Caraïbes (par exemple, Barbade, Jamaïque, Grenadine)
- Nord-Américain (par exemple, canadien, américain)
- Amérique du Sud et centrale (par exemple, brésilienne, panaméenne)
- Autres

#### Latin / Hispanique

- Caraïbes (par exemple, cubain, haïtien)
- Amérique centrale (par exemple, Mexicain, Hondurien)
- Sud-américain (par exemple brésilien, argentin)
- Autres

#### Moyen-Orient

- Nord-africain (par exemple libyen, marocain)
- Moyen-Orient (par exemple, syrien, libanais)
- Asie de l'Ouest (par exemple, Iranien, Afghani)
- Autres

#### Blanc

- Européen (par exemple britannique, italien, russe, portugais)
  - Nord-Américain (par exemple, canadien)
  - Amérique du Sud/Centrale (par exemple, argentin, chilien)
  - Autres
- Race mixte (par exemple, mère d'origine moyen-orientale et père d'origine européenne)
  - Autre identité raciale ou ethnique <spécifier svp>
  - Préfère ne pas répondre

#### Personnes handicapées

Les personnes handicapées sont celles qui ont des limitations physiques, mentales, sensorielles, psychiatriques ou d'apprentissage à long terme ou récurrentes. Cela inclut les personnes dont les limitations fonctionnelles ont été adaptées à leur emploi ou à leur lieu de travail actuel. Des exemples de handicaps sont énumérés ci-dessous.

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

- Oui
- Non
- Préfère ne pas répondre

Si vous êtes une personne handicapée, avec quel type de handicap vivez-vous actuellement ? Vous pouvez en choisir plusieurs.

- Dépendance à l'alcool ou aux drogues
- Cécité ou déficience visuelle (par exemple, incapacité de voir, difficulté à voir, glaucome)
- Maladie chronique (par exemple, épilepsie, mucoviscidose, diabète)
- Limitation de la coordination ou de la dextérité (par exemple, difficulté à utiliser les mains/bras, à saisir des objets, à utiliser un clavier)
- Surdité ou limitation de l'audition

- Handicap de développement (par exemple, autisme, syndrome de Down)
- Troubles d'apprentissage (par exemple, dyslexie, déficit d'attention, trouble d'hyperactivité)
- Maladie mentale (par exemple, anxiété, dépression, trouble de l'humeur)
- Limitation de la mobilité (par exemple, difficulté à se déplacer d'un bureau à l'autre, à parcourir de longues distances à pied, à utiliser les escaliers)
- Handicap physique (par exemple, infirmité motrice cérébrale, utilisation d'un fauteuil roulant)
- Limitation de la parole (incapacité de parler ou difficulté à parler et à être compris)
- Autres handicaps
- Préfère ne pas répondre

### Genre

Le genre est un terme général qui englobe toute une série de caractéristiques, dont l'anatomie physique et l'identité.

Sur la base de cette définition, quel est votre sexe ? Vous pouvez en choisir plusieurs.

- Femme
- Homme
- Trans-identifié
- Intersexuel
- Autre <Veuillez préciser>
- Préfère ne pas répondre

### Langue

Quelle est votre langue maternelle ?

- Anglais
- Français
- Une langue autre que le français ou l'anglais
- Préfère ne pas répondre

### Religion

La religion fait référence au lien ou à l'affiliation d'une personne à un groupe religieux, à un organisme, à une communauté définie ou à un système de croyance. La religion ne se limite pas à l'appartenance formelle à une organisation ou à un groupe religieux.

Sur la base de cette définition, lequel des éléments suivants décrit le mieux votre appartenance religieuse ou spirituelle ?

- Athéisme
- Bouddhisme
- Catholique (par exemple, romain, ukrainien)
- Chrétien orthodoxe / Orthodoxe de l'Est
- Hindouisme
- Islam (par exemple sunnite, chiite)
- Judaïsme (juif)
- Protestant (par exemple anglican, presbytérien, luthérien, uni)
- Sikhisme
- Autre ou plusieurs religion(s) <spécifier svp>
- Aucune affiliation religieuse
- Préfère ne pas répondre

### **Orientation sexuelle**

L'orientation sexuelle décrit l'attraction physique, émotionnelle et affective qu'un individu ressent pour un autre individu. Les gays, les hétéros et les bisexuels sont tous des orientations sexuelles.

Sur la base de cette définition, quelle est votre orientation sexuelle ?

- Bisexuel
- Gay / Lesbienne
- Hétérosexuel (hétéro)
- Autre <préciser svp>
- Préfère ne pas répondre

### **Personnes à charge**

Une personne à charge est une personne qui compte sur vous comme principale source de soutien financier ou une personne qui a besoin de votre aide pour répondre à ses besoins personnels de base et à ses soins. Les personnes à charge peuvent être des enfants, des parents, des membres de la famille ou des personnes handicapées.

Sur la base de cette définition, fournissez-vous des soins à une personne à charge ?

- Oui
- Non
- Préfère ne pas répondre

Si oui, à qui fournissez-vous des soins aux personnes dépendantes ? Cochez toutes les cases qui s'appliquent, y compris les personnes à charge qui ne vivent pas avec vous dans votre foyer :

- Enfant ou enfants de moins de 18 ans
- Enfant ou enfants de 18 ans et plus
- Personne(s) à charge handicapée(s)
- Membre de la famille immédiate (autre qu'un enfant ou une personne âgée)
- Parent ou parents
- Partenaire/conjoint (reste à la maison)
- Autres
- Préfère ne pas répondre

### **Vétérans**

Un ancien combattant est une personne qui a servi dans les forces armées canadiennes et comprend les personnes qui sont actuellement actives en tant que réservistes.

Sur la base de cette définition, vous considérez-vous comme un ancien combattant ?

- Oui
- Non
- Préfère ne pas répondre

### **Statut de nouvel arrivant**

#### **Êtes-vous né au Canada ?**

- Oui
  - Non > En quelle année êtes-vous arrivé au Canada ? <Veuillez préciser l'année à partir du menu déroulant>
  - Préfère ne pas répondre
- 

### **Se retirer**

- Je ne souhaite pas participer au questionnaire sur la diversité

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

**Nom de l'employeur :** Dome Productions Partnership

**Emplacement principal :** Toronto (Ontario)

**Nombre d'employés :** 117

- |           |    |                        |   |            |   |
|-----------|----|------------------------|---|------------|---|
| • Ontario | 98 | • Colombie-Britannique | 1 | • Manitoba | 2 |
| • Québec  | 13 | • Alberta              | 3 |            |   |

**Aperçu de l'organisation :**

SCIAN n° 5179 (Autres télécommunications)

Dome Productions Inc. offre des services de postproduction vidéo et audio aux marchés cinématographiques. L'entreprise offre également des solutions de webdiffusion, des services de diffusion et des services de télécommunications.

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

Début : 2019-01-05  
Réception : 2019-02-28  
Analyse de l'effectif : 2018-02-20

**COLLECTE DE RENSEIGNEMENTS SUR L'EFFECTIF**

	N <sup>bre</sup>	%
Nombre d'employés à qui le questionnaire a été envoyé :	117	100
Nombre de questionnaires retournés :	98	84
Nombre de questionnaires remplis retournés :	98	84

- 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 puisse être obtenue à partir des dossiers de la paie ou du personnel.
- Le questionnaire indique qu'il est disponible dans d'autres formats sur demande.
- Le questionnaire indique que la réponse aux questions d'auto-identification est volontaire.

- Le questionnaire indique que les renseignements recueillis sont confidentiels et qu'ils ne seront communiqués qu'à d'autres personnes au sein de l'organisation afin de respecter les obligations relatives à l'équité en matière d'emploi.
- Le questionnaire indique que les employés peuvent mettre à jour ou modifier les renseignements à leur sujet en tout temps.

Observations :

- Il manque l'identificateur de l'employé. Puisque le questionnaire est rempli en ligne au moyen d'un outil libre-service de l'entreprise, l'identificateur est saisi dans le système.

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

- L'analyse de l'effectif a été effectuée à l'aide du 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 correctement codé ses postes à l'aide de 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 a 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.

Observations : Aucune

**SOMMAIRE DES OBJECTIFS**

**Femmes**

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

N <sup>bre</sup>	Description	N <sup>bre</sup>	%	%	%	%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-3	38,9	38,9	29,0	38,9
04	Personnel semi-professionnel et technique	-5	28,3	28,3	20,0	28,3
07	Personnel administratif et de bureau principal	-1	50,0	50,0	33,3	80,1
10	Personnel de bureau	-1	-	-	62,5	65,8

**Observations :**

- Un objectif n'est pas requis pour la CPÉME 10 étant donné que la disponibilité actuelle est supérieure à 50 %.

**Autochtones**

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart	Court terme	Long terme		
N <sup>bre</sup>	Description		N <sup>bre</sup>	(de 1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-1	2,2	2,2	0,0	2,2
04	Personnel semi-professionnel et technique	-1	1,6	1,6	0,0	1,6

Observations : Aucune

**Membres des minorités visibles**

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart	Court terme	Long terme		
N <sup>bre</sup>	Description		N <sup>bre</sup>	(de 1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%
03	Professionnels	-2	22,0	22,0	0,0	22,0
10	Personnel de bureau	-1	43,5	43,5	37,5	43,5

Observations : Aucune

**Personnes handicapées**

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart	Court terme	Long terme		
N <sup>bre</sup>	Description		N <sup>bre</sup>	(de 1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%
1/2	Administrateurs	-1	4,3	4,3	0,0	4,3
10	Personnel de bureau	-1	7,0	7,0	0,0	7,0

Observations : Aucune

**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 :

- Puisque que Dome Productions Partnership affiche quelques écarts pour les femmes et des écarts mineurs pour les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles, il pourrait être avantageux pour cette organisation d'établir des relations avec des collègues ou d'autres associations professionnelles afin d'identifier et d'embaucher des étudiants ou des professionnels qualifiés appartenant à ces groupes désignés.

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

**Date :** 2018-03-04

**De :** Yakibonge, Ntambwe N [NC] Au nom de l'EE-EME

**Envoyé :** 20 mars 2019 8:31

À l'adresse suivante : "jlatka@domeprod.com" <jlatka@domeprod.com>

**Cc :** "eva.gula@bellmedia.ca" <eva.gula@bellmedia.ca> ; "marina.difazio@bell.ca" <marina.difazio@bell.ca>

**Sujet :** Numéro d'accord du gouvernement du Canada : 10000664 - Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux

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

Monsieur Joe Latka,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité entreprise le 1<sup>er</sup> janvier 2019 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que Dome Productions Partnership 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 Dome Productions Partnership, nous avons formulé des recommandations qui garantiront le succès de son programme d'équité en matière d'emploi :

- Puisque Dome Productions Partnership présente quelques écarts dans le groupe des femmes et des écarts mineurs dans le groupe des Autochtones, des personnes handicapées et des membres de minorités visibles, il pourrait être avantageux pour l'organisation d'établir des relations avec des collègues ou d'autres associations professionnelles pour trouver et embaucher des étudiants ou des professionnels qualifiés qui appartiennent à ces groupes désignés.

### **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 5 janvier 2022. 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 Dome Productions Partnership recevra un avis concernant une évaluation subséquente, vous devrez fournir les renseignements suivants :

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

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

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

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

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

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

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

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](mailto:ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca)



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

**De :** Di Fazio, Marina <[marina.difazio@bell.ca](mailto:marina.difazio@bell.ca)>

**Envoyé :** 10 décembre 2018 11:33

**Pour :** Yakibonge, Ntambwe N [NC] <[maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca](mailto:maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca)>

**Cc :** Debos, Tina <[tina.debos@bell.ca](mailto:tina.debos@bell.ca)> ; Gula, Eva <[Eva.Gula@bellmedia.ca](mailto:Eva.Gula@bellmedia.ca)>

**Sujet :** RE : Contrat du gouvernement du Canada 08A33-170162/001/CW - Avis d'obligation dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Merci Maurice. Je vais faire mettre à jour les coordonnées dans le WEIMS.

Pour le questionnaire, le Dome utilise le même questionnaire en ligne que celui utilisé pour le Bell entreprises. Ce questionnaire nous permet de nous assurer que nous couvrons les 4 groupes désignés dans le cadre du programme d'équité en matière d'emploi et nous aide également à atteindre notre objectif global de créer une main-d'œuvre pleinement diversifiée et inclusive. Lorsque nous avons lancé le questionnaire en 2015, nous avons revu notre approche avec le CESD qui ont examiné et fourni un retour d'information que nous avons ensuite mis en œuvre leurs recommandations. Je ne suis pas sûr que le format qui vous a été fourni reflète toute la portée du questionnaire, c'est pourquoi je vous envoie une autre version (pièce jointe 1).

Voici une réponse aux préoccupations que vous avez envoyées à Eva :

- Il manque un identifiant de l'employé - le questionnaire étant rempli en ligne par un outil libre-service de l'entreprise, l'identifiant est saisi par le système
- Le questionnaire ou les documents d'accompagnement doivent indiquer qu'un salarié peut s'identifier comme membre de plus d'un groupe. - Cette question est traitée dans l'introduction du questionnaire (voir annexe 2 pour les définitions et obligations en matière d'équité en matière d'emploi)
- Le questionnaire doit clairement indiquer que la réponse aux questions d'auto-identification est volontaire. - Ceci est fait dans l'introduction du questionnaire en indiquant que l'employé peut se retirer (voir annexe 1)

The personal details you give are always kept private and you don't have to give any details you don't want to – simply select the 'prefer not to answer' option for any question you would like to skip. Data is maintained on secure servers with restricted access and you can log-in and change your responses at any time.

- Le questionnaire doit indiquer que les informations recueillies sont confidentielles et ne seront partagées qu'avec d'autres personnes au sein de l'organisation afin de respecter les obligations d'équité en matière d'emploi.  
- Ceci est fait dans l'introduction du questionnaire (voir annexe 1 et annexe 2 pour les définitions et obligations en matière d'équité en matière d'emploi)
- Le questionnaire doit indiquer que les employés peuvent mettre à jour ou modifier les informations les concernant à tout moment. - Cette question est traitée dans l'introduction du questionnaire (voir annexe 2 pour les définitions et obligations en matière d'équité en matière d'emploi)

J'espère que cela vous sera utile et n'hésitez pas à me faire savoir si vous avez d'autres questions concernant le questionnaire. Sinon, nous progressons dans la première évaluation de conformité du Dome.

Marina

Marina Di Fazio

Chef de projet senior, Initiatives stratégiques

RH T : 416-353-4202 | M : 416-200-1994

Le contenu de ce message est soumis à notre politique de confidentialité des courriers électroniques :

[www.bell.ca/entreprise/EntGnl\\_EmailConfidentialityWarning.page?language=en](http://www.bell.ca/entreprise/EntGnl_EmailConfidentialityWarning.page?language=en)

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

**Envoyé :** Décembre-06-18 7:59 AM

**Pour :** Di Fazio, Marina <[marina.difazio@bell.ca](mailto:marina.difazio@bell.ca)>

**Cc :** Gula, Eva <[Eva.Gula@bellmedia.ca](mailto:Eva.Gula@bellmedia.ca)>

**Sujet :** RE : Contrat du gouvernement du Canada 08A33-170162/001/CW - Avis d'obligation dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Bonjour Marina,

Merci pour votre courriel confirmant que vous êtes responsable du programme d'équité en matière d'emploi pour Dome Productions Partnership.

Je vous recommande de mettre à jour les coordonnées de la personne responsable de l'équité en matière d'emploi. Les mises à jour peuvent être effectuées dans le Systeme de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEM) en sélectionnant Mettre à jour les informations sur votre employeur dans le menu principal, puis en entrant les nouvelles informations sous l'onglet Contact.

En ce qui concerne le questionnaire d'auto-identification que j'ai reçu d'Eva Gula, il est important de revoir ma recommandation et d'actualiser le document. Comme expliqué dans le courriel que j'ai envoyé à Eva, les questions supplémentaires ne doivent pas être incluses dans l'enquête sur les forces de travail si elles ne sont pas liées à l'équité en matière d'emploi, si elles ne sont pas séparées des questions d'auto-identification ou si leur réponse n'est pas facultative. En outre, les définitions doivent être conformes au questionnaire de l'enquête sur les effectifs figurant à l'annexe IV du règlement sur l'équité en matière d'emploi. Enfin, le questionnaire ne comportait pas d'éléments importants.

Vous trouverez ci-joint un modèle de questionnaire d'auto-identification que vous pouvez utiliser pour mettre à jour votre questionnaire.

Veillez examiner le questionnaire d'auto-identification et m'envoyer la version mise à jour pour approbation. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à me contacter.

Je vous remercie,

Maurice Ntambwe Yakibonge

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

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](mailto: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 :** Di Fazio, Marina [mailto:marina.difazio@bell.ca]

**Envoyé :** Décembre-05-18 15:31

**Pour :** Yakibonge, Ntambwe N [NC]

**Cc :** Gula, Eva

**Sujet :** FW : Contrat du gouvernement du Canada 08A33-170162/001/CW - Avis d'obligation dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Bonjour Maurice, je suis responsable du programme d'équité en matière d'emploi chez Bell et je soutiendrai le Dome pour cette obligation. Vous pouvez me contacter à ce sujet à l'avenir.

Merci,  
Marina

Marina Di Fazio

Chef de projet senior, Initiatives stratégiques

RH T : 416-353-4202 | M : 416-200-1994

Le contenu de ce message est soumis à notre politique de confidentialité des courriers électroniques :

[www.bell.ca/entreprise/EntGnl\\_EmailConfidentialityWarning\\_page?language=en](http://www.bell.ca/entreprise/EntGnl_EmailConfidentialityWarning_page?language=en)

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

**Envoyé :** lundi 6 août 2018 7:50

**Pour :** Latka, Joe

**Cc :** Gula, Eva

**Sujet :** RE : Contrat du gouvernement du Canada 08A33-170162/001/CW - Avis d'obligation dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

**Importance :** Haut

Bonjour,

Le 21 mars 2018, je vous ai envoyé un courriel pour demander une copie du questionnaire d'auto-identification de votre organisation. Il est important que vous me communiquiez ce questionnaire avant d'enquêter auprès de vos employés.

Pourriez-vous m'envoyer une copie de votre questionnaire d'auto-identification ? Si vous n'en avez pas, je vous recommande d'utiliser le modèle ci-joint pour créer votre questionnaire.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à me contacter. Je vous

remercie,

Maurice Yakibonge

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



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

**De :** Yakibonge, Maurice [NC]

**Envoyé :** 21 mars - 18 16h21 A :

'Latka, Joe'.

**Cc :** Gula, Eva

**Sujet :** RE : Contrat du gouvernement du Canada 08A33-170162/001/CW - Avis d'obligation dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Bonjour Joe,

Merci pour votre courriel. La première étape pour votre organisation consiste à mener une enquête sur les effectifs afin de déterminer la représentation des quatre groupes désignés (femmes, autochtones, personnes handicapées et membres de minorités visibles). Vous trouverez ci-joint un modèle que vous pouvez utiliser pour votre enquête. Si vous avez déjà un questionnaire d'auto-identification dans votre organisation, veuillez me le communiquer avant de procéder à l'enquête auprès de vos employés.

Vous devez également avoir accès au système de gestion de l'information sur l'équité au travail (WEIMS). Veuillez remplir et soumettre un [formulaire d'autorisation pour accéder au WEIMS](#) par courriel à [ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca). Le WEIMS est un système de rapport sécurisé, gratuit et basé sur le web, disponible pour aider votre organisation à remplir ses obligations.

Pour votre référence, vous pouvez accéder à la documentation requise pour votre première évaluation de conformité sous la [page d'aide des documents](#) du PCF de WEIMS.

Si vous avez des questions ou si vous avez besoin d'aide, n'hésitez pas à me contacter à l'adresse [maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca](mailto:maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca).

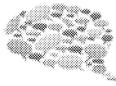
Bien à vous,

Maurice Yakibonge

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

s.19(1)



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 :** Latka, Joe [mailto:Joe.Latka@domeprod.com]

**Envoyé :** 20 mars-18 12:36

**PM à :** Yakibonge, Maurice

**[NC] Cc :** Gula, Eva

**Sujet :** RE : Contrat du gouvernement du Canada 08A33-170162/001/CW - Avis d'obligation dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Merci Maurice - désolé pour le retard à te répondre. [REDACTED] depuis plus de deux semaines.

Le respect des exigences ne pose aucun problème - Eva Gula, notre consultante en ressources humaines, sera le principal point de contact à cet égard.

Faites-nous savoir si vous avez besoin d'informations

complémentaires à ce stade. Joe

---

Joe Latka | Vice-président, finances et administration des affaires.

Dome Productions | t 416.341.2047 | [jlatka@domeprod.com](mailto:jlatka@domeprod.com)

1 Blue Jays Way, Suite 3400

Toronto, ON M5V 1J3

<http://www.domeproductions.ca>



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

**Envoyé :** samedi 03 mars 2018 15h06

**Pour :** Latka, Joe

**Cc :** Gula, Eva

**Sujet :** Contrat du gouvernement du Canada 08A33-170162/001/CW - Avis d'obligation dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

001849

*Cette information est également disponible en français sur demande.*

Cher Joe Latka :

Le 5 janvier 2018, Dome Productions Partnership a obtenu le contrat 08A33-170162/001/CW du gouvernement du Canada, d'une valeur de 2708929 \$. Suite à la signature de l'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi (AIEE), Dome Productions Partnership est soumis au Programme de contrats fédéraux (FCP) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Un **numéro AIEE** a été attribué à votre organisation : 10000664. Si vous souhaitez soumissionner pour de futurs contrats du gouvernement du Canada d'une valeur de 1 million de dollars ou plus (y compris toutes les taxes applicables), veuillez vous assurer d'utiliser ce numéro.

En tant qu'employeur assujéti au PCF, votre organisation est tenue d'entreprendre les activités suivantes et de rendre compte de vos progrès au Programme du travail :

1. mener une enquête auprès de vos employés et recueillir des informations sur la représentation de votre personnel ;
2. réaliser une analyse de la main-d'œuvre et un rapport sur les réalisations qui comprend des objectifs numériques à court et à long terme pour combler les écarts de représentation identifiés
3. faire des progrès et des efforts raisonnables pour atteindre les objectifs identifiés.

Le **5 janvier 2019**, votre organisation sera contactée par le Programme du travail pour soumettre toutes les informations requises et subir une première évaluation de conformité au PCF.

La première étape pour remplir vos obligations au titre du PCF consiste à mener une enquête sur les effectifs afin de déterminer la représentation des quatre groupes désignés (femmes, autochtones, personnes handicapées et membres des minorités visibles). Nous vous demandons de faire part de votre enquête sur les effectifs à votre responsable de programme avant de sonder vos employés. Nous sommes à votre disposition pour vous aider à concevoir et à mettre en œuvre l'enquête afin d'assurer l'exactitude des résultats et le respect du PCF.

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.

Le FCP s'applique aux entrepreneurs qui :

- sont réglementés par les provinces ;
- avoir un effectif combiné au Canada de 100 employés permanents ou plus à temps plein et/ou à temps partiel
- avoir reçu un premier contrat de biens et services du gouvernement fédéral, une offre à commandes ou un arrangement d'approvisionnement d'une valeur d'un million de dollars ou plus (y compris toutes les taxes applicables).

Si Dome Productions Partnership ne répond plus aux exigences du FCP, nous vous demandons d'envoyer une confirmation écrite de ce fait, en nous informant des exigences auxquelles Dome Productions Partnership ne répond plus, par e-mail à [ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca).

Des informations supplémentaires concernant le FCP sont disponibles [ici](#).

**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 (activité 2 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 outils de définition d'objectifs disponibles dans le WEIMS. Ces outils simplifient le processus de calcul et d'établissement d'objectifs à court et à long terme pour combler les lacunes en matière de représentation au sein de votre organisation (activité 3 ci-dessus). Veuillez vous référer au *Guide de référence rapide* ci-joint pour plus de détails.

Si vous avez des questions ou si vous avez besoin d'aide, veuillez contacter votre responsable de programme, Maurice Yakibonge, à l'adresse [maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca](mailto:maurice.yakibonge@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](mailto: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](mailto:ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca)

**De :** Di Fazio, Marina <[marina.difazio@bell.ca](mailto:marina.difazio@bell.ca)>

**Envoyé :** 7 mars 2019 16:12

**Pour :** Yakibonge, Ntambwe N [NC] <[maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca](mailto:maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca)>

**Cc :** Gula, Eva <[Eva.Gula@bellmedia.ca](mailto:Eva.Gula@bellmedia.ca)> ; Debos, Tina <[tina.debos@bell.ca](mailto:tina.debos@bell.ca)> ; Latka, Joe <[Joe.Latka@domeprod.com](mailto:Joe.Latka@domeprod.com)>

**Sujet : OBJET :** Extension à la présentation des informations relatives à l'évaluation de la conformité au programme des contractants fédéraux - 10000664

Salut Maurice,

Nous nous alignons sur les objectifs à court et à long terme qui sont fixés pour être au moins égaux au pourcentage de disponibilité que nous viserons en cas de vacance de poste.

Nous avons également remarqué une erreur sur la feuille où une croissance de 5 % était indiquée pour les espaces vides. Ce n'est pas exact, j'ai donc supprimé le taux de croissance - avec ce que nous savons maintenant, il n'y a pas d'attente de croissance.

Faites-moi savoir si vous avez des

questions. Merci,  
Marina

Marina Di Fazio  
Chef de projet senior, Initiatives stratégiques  
RH T : 416-353-4202 | M : 416-200-1994  
Le contenu de ce message est soumis à notre politique de confidentialité des courriers électroniques :  
[www.bell.ca/entreprise/EntGnl\\_EmailConfidentialityWarning.page?language=en](http://www.bell.ca/entreprise/EntGnl_EmailConfidentialityWarning.page?language=en)

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

**Envoyé :** Mars-04-19 2:09 PM

**Pour :** Di Fazio, Marina <[marina.difazio@bell.ca](mailto:marina.difazio@bell.ca)>

**Cc :** Gula, Eva <[Eva.Gula@bellmedia.ca](mailto:Eva.Gula@bellmedia.ca)> ; Debos, Tina <[tina.debos@bell.ca](mailto:tina.debos@bell.ca)> ; Latka, Joe <[Joe.Latka@domeprod.com](mailto:Joe.Latka@domeprod.com)>

**Sujet : OBJET :** Extension à la présentation des informations relatives à l'évaluation de la conformité au programme des contractants fédéraux - 10000664

Bonjour Marina,

La norme minimale pour satisfaire aux exigences du programme est de combler toute lacune dans votre (comme indiqué dans l'analyse de la main-d'œuvre), un objectif à court et à long terme doit être fixé **au moins égal au taux de disponibilité (c'est-à-dire au** pourcentage de disponibilité). Les objectifs sont fixés en pourcentage des nouvelles embauches et des promotions. Nous comprenons qu'il n'y a pas beaucoup de mouvements ou de croissance/changement de personnel prévus dans votre organisation. Toutefois, les objectifs peuvent être pris en compte si un poste devient vacant.

En outre, il convient de noter que :

- Un objectif n'est pas requis pour les femmes lorsque la représentation actuelle est supérieure à 50 %.
- Un objectif maximum de 50 % pour les femmes est recommandé, indépendamment des niveaux de disponibilité, afin d'éviter la ségrégation professionnelle et de garantir que les professions de ce groupe soient accueillantes pour les hommes comme pour les femmes.

Veillez trouver ci-joint le rapport de réalisation mis à jour avec les objectifs répondant aux exigences minimales du programme pour votre examen et votre approbation. Veuillez répondre à ce courriel avec votre approbation d'ici le 7 mars 2019.

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

Je vous  
remercie,

Maurice Ntambwe Yakibonge

Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail Emploi  
et Développement social Canada / Gouvernement du Canada  
[Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca](mailto:Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca) / 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](mailto: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 :** Yakibonge, Ntambwe N [NC] Au nom de l'EE-EME

**Envoyé le :** 01 mars 19 14h58

**Destinataires :** "Di Fazio, Marina" <[marina.difazio@bell.ca](mailto:marina.difazio@bell.ca)> ; EE-EME <[ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca)>

**Cc :** Gula, Eva <[Eva.Gula@bellmedia.ca](mailto:Eva.Gula@bellmedia.ca)> ; Debos, Tina <[tina.debos@bell.ca](mailto:tina.debos@bell.ca)> ; Latka, Joe  
<[Joe.Latka@domeprod.com](mailto:Joe.Latka@domeprod.com)>

**Sujet : OBJET :** Extension à la présentation des informations relatives à l'évaluation de la conformité  
au programme des contractants fédéraux - 10000664

Bonjour Marina,

Merci d'avoir soumis l'évaluation de conformité pour le partenariat Dome Productions. Je vais examiner  
et analyser la demande dans les semaines à venir.

En attendant, si vous avez des questions, n'hésitez pas à me contacter. Je vous

prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués,

Maurice Ntambwe Yakibonge

Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail Emploi  
et Développement social Canada / Gouvernement du Canada  
[Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca](mailto:Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca) / 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](mailto: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 :** Di Fazio, Marina <[marina.difazio@bell.ca](mailto:marina.difazio@bell.ca)>

**Envoyé :** 28-19 février 21h23

**Pour :** EE-EME <[ee-eme@hrsdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsdcc.gc.ca)>

**Cc :** Gula, Eva <[Eva.Gula@bellmedia.ca](mailto:Eva.Gula@bellmedia.ca)>; Debos, Tina <[tina.debos@bell.ca](mailto:tina.debos@bell.ca)>; [Latka, Joe](mailto:Latka,Joe@Domeprod.com) <[Joe.Latka@domeprod.com](mailto:Joe.Latka@domeprod.com)>

**Sujet :** **OBJET :** Extension à la présentation des informations relatives à l'évaluation de la conformité au programme des contractants fédéraux - 10000664

Bonjour,

Nous avons atteint un taux de participation de plus de 83 % à l'enquête sur la main-d'œuvre. Bien que le taux de participation ait augmenté, aucun employé supplémentaire ne s'est déclaré et il n'y a donc pas de changement dans l'analyse de la main-d'œuvre. Veuillez trouver dans la soumission révisée.

Les informations suivantes sont incluses :

- 1) Questionnaire de l'enquête sur les forces de travail (ci-joint #1&2)
- 2) Résultats de l'enquête sur la main-d'œuvre :
  - a. # Nombre de questionnaires envoyés aux employés = 117 (tous à temps plein, pas d'employés réguliers à temps partiel chez Dome)
  - b. # Nombre de questionnaires vierges, partiellement et entièrement remplis qui ont été retournés = 98
  - c. # Nombre de SIQ entièrement remplis retournés = 98
- 3) Analyse de la main-d'œuvre - nous avons accordé aux agents du CESD l'accès aux résultats de notre analyse de la main-d'œuvre.
  - a. Rapport de synthèse (ci-joint #3)
  - b. Rapport détaillé (ci-joint #4)
- 4) Rapport de réalisation (ci-joint #5)
  - a. Nous avons inclus le rapport de réalisation avec une évaluation actuelle des objectifs à court et à long terme que nous continuerons à examiner et à affiner. Il n'y a pas beaucoup de mouvement ou de croissance prévue / chiffre d'affaires prévu. Nous prévoyons de mener une autre campagne pour promouvoir la participation au questionnaire de l'enquête sur les forces de travail en 2019, ce qui, selon nous, améliorera certains des domaines de sous-représentation.
  - b. Nous continuons à examiner la fixation d'objectifs à long terme et les moyens d'atteindre nos objectifs. Une évaluation continue sera effectuée pour contrôler et vérifier ces objectifs et ces tactiques.

N'hésitez pas à me contacter si vous avez des

questions. Merci,  
Marina

**De :** [maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca](mailto:maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca) <[maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca](mailto:maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca)> Au nom de [ee-eme@hrsdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsdcc.gc.ca)

**Envoyé** : 5-19 février 11:33

**Pour** : Latka, Joe <[Joe.Latka@domeprod.com](mailto:Joe.Latka@domeprod.com)>

**Cc** : Gula, Eva <[Eva.Gula@bellmedia.ca](mailto:Eva.Gula@bellmedia.ca)>; Debos, Tina <[tina.debos@bell.ca](mailto:tina.debos@bell.ca)>; Di Fazio, Marina <[marina.difazio@bell.ca](mailto:marina.difazio@bell.ca)>

**Sujet** : Prolongation pour soumettre les informations d'évaluation de la conformité au Programme des entrepreneurs fédéraux - 10000664

Bonjour,

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

Comme demandé, nous vous accordons par la présente une prolongation jusqu'au **28 février 2019**.

Si vous avez des questions concernant votre évaluation de conformité, n'hésitez pas à nous contacter à l'adresse suivante : [ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsdc-rhdcc.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@hrsdc-rhdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca)

Division de l'équité en milieu de travail, Programme du travail Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada [ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca](mailto: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** : Di Fazio, Marina <[marina.difazio@bell.ca](mailto:marina.difazio@bell.ca)>

**Envoyé** : février-05-19 9:42

**Pour** : Yakibonge, Ntambwe N [NC] <[maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca](mailto:maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca)> **Cc** : Gula, Eva <[Eva.Gula@bellmedia.ca](mailto:Eva.Gula@bellmedia.ca)>; Debos, Tina <[tina.debos@bell.ca](mailto:tina.debos@bell.ca)> **Sujet** : RE : Dome FCP submission - Jan 2019

Bonjour Maurice,

Vous trouverez ci-joint le formulaire d'extension signé par Joe Latka, vice-président, finances et administration des affaires chez Dome productions. Il nous manque encore quelques employés pour atteindre le taux de participation de 80 %. Nous avons une campagne de diversité qui commence la semaine prochaine et nous pensons que cela nous aidera à y parvenir.

Merci,  
Marina