



s.19(1)

s.24(1)

Programme du travail  
Programme de contrats fédéraux

À l'usage du Ministère
N° de l'accord:

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

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

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation InnoTech Alberta Inc.	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale)	Numéro d'entreprise [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 350
Numéro de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Pour trouver le code SCIAN à 4 de chiffres votre organisation, veuillez visiter le site suivant : <a href="http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/list-liste-fra.htm">http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/list-liste-fra.htm</a>	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 250 Karl Clark Road NW	Ville Edmonton	Province AB	Code postal T6N 1E4
	Numéro de téléphone 780-450-5538	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Julius Pretorius	Titre Gestionnaire, Services d'analyse et de test		
Numéro de téléphone 780-450-5263	Adresse de courriel julius.pretorius@innotechalberta.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 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 consulter le site suivant: <a href="http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml">http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml</a>	
<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) Ross Chow	Titre Directeur général		
Numéro de téléphone 780-450-5078	Adresse de courriel ross.chow@innotechalberta.ca	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature [REDACTED]	Date (AAAA/MM/JJ) 2017-06-27		

Avis de confidentialité :
Les renseignements que vous fournissez sur ce formulaire sont recueillis en vertu de l'article 42 de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> afin de déterminer votre admissibilité au Programme de contrats fédéraux (PCF).
Vous devez remplir le présent formulaire. Si vous refusez de fournir des renseignements personnels, le nom de votre organisation figurera sur la Liste des soumissionnaires à admissibilité limitée du PCF, et l'organisation ne pourra plus soumissionner sur des contrats de biens ou de services du gouvernement du Canada, peu importe la valeur. Ce refus peut également entraîner la résiliation du contrat.
Les renseignements que vous fournissez peuvent être utilisés ou divulgués aux fins d'analyse des politiques, de recherche et/ou d'évaluation. Toutefois, ces utilisations et/ou divulgations supplémentaires de vos renseignements personnels ne serviront jamais rendre une décision administrative à votre sujet.
Vos renseignements personnels sont administrés conformément à la <i>Loi sur la protection des renseignements personnels</i> et à d'autres lois applicables. Vous avez droit à la protection de vos renseignements personnels et d'y avoir accès. La liste des renseignements personnels se retrouve dans la banque de renseignements personnels EDSC PPU 721. La marche à suivre pour obtenir ces renseignements est décrite dans la publication du gouvernement intitulée <i>Info Source</i> , accessible sur le site Web suivant : <a href="http://www.infosource.gc.ca">http://www.infosource.gc.ca</a> . Vous pouvez également consulter <i>Info Source</i> en ligne à un Centre Service Canada.

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-rhdcc.gc.ca">ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca</a></li> </ul>



## Programme de contrats fédéraux

Les entrepreneurs qui ont obtenu un contrat de biens ou de services, une offre à commandes ou un arrangement en matière d'approvisionnement initial d'une valeur d'un million de dollars ou plus (incluant les taxes applicables) doivent mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi et s'il existe des écarts de représentation, de déployer tous les efforts raisonnables dans le contexte de leur environnement organisationnel spécifique et de leurs besoins structurels pour combler ces écarts. Cette obligation est permanente et non pas soumise qu'à la durée d'un contrat spécifique.

Les entrepreneurs doivent effectuer, élaborer et maintenir :

- a. un sondage de leur effectif sur la représentation des quatre groupes désignés à l'aide d'un questionnaire d'auto-identification;
- b. une analyse de l'effectif qui compare la représentation avec la disponibilité du marché du travail par catégories professionnelles; et
- c. des objectifs numériques à court et à long terme visant à combler les écarts là où la sous-représentation a été cernée

Les entrepreneurs doivent transmettre au Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada :

- a. Un an après l'obtention initiale d'un contrat de biens ou de services, d'une offre à commandes ou d'un arrangement en matière d'approvisionnement d'une valeur d'un million de dollars ou plus (incluant les taxes applicables) :
  - le questionnaire d'auto-identification utilisé pour effectuer la collecte des données sur l'effectif;
  - une première analyse de l'effectif; et
  - des objectifs numériques annuels à court terme pour une période de trois ans et des objectifs numériques à long terme visant à combler les écarts là où la sous-représentation a été cernée.
- b. Quatre ans après l'obtention initiale d'un contrat de biens ou de services, d'une offre à commandes ou d'un arrangement en matière d'approvisionnement d'une valeur d'un million de dollars ou plus (incluant toutes les taxes) et par la suite à tous les trois ans :
  - une analyse de l'effectif à jour;
  - des objectifs numériques annuels à court terme à jour pour une période de trois ans et des objectifs numériques à long terme à jour visant à combler les écarts où la sous-représentation a été cernée; et
  - le tableau des réalisations rempli.

EDSC-Travail évaluera les entrepreneurs de manière axée sur le risque, un an et quatre ans après l'obtention initiale d'un contrat de biens ou de services, d'une offre à commandes ou d'un arrangement en matière d'approvisionnement d'une valeur d'un million de dollars ou plus (incluant les taxes applicables) et par la suite à tous les trois ans. Les évaluations sont fondées sur l'atteinte des résultats de représentation et mesurées par rapport aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF).

Les entrepreneurs jugés non-conformes deviendront inéligibles à l'obtention de contrats de biens ou de services, d'offres à commandes ou d'arrangements en matière d'approvisionnement du gouvernement du Canada, peu importe la valeur. De plus, les entrepreneurs seront ajoutés à une liste publique d'entrepreneurs non-conformes. Un constat de non-conformité peut entraîner la résiliation du contrat.

Pour de plus amples renseignements sur les détails des exigences ainsi que sur le cadre et les normes utilisés pour l'évaluation des résultats, veuillez consulter le site web :  
<http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml>.

# Questions et réponses

## Filiale vs. Succursale/Division

**Q1 L'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi (Accord) s'applique-t-il à l'ensemble de l'organisation ou seulement à la partie qui exécute le contrat?**

R1 L'Accord signé s'applique à tout l'effectif canadien de l'organisation qui y est nommée, y compris tous ses éléments (divisions, succursales, etc.) à l'exception des filiales.

**Division :** Une division fait partie de la société primaire, n'est pas distincte et la société primaire a une responsabilité juridique de respecter les obligations et les créances de la division.

**Succursale :** Une succursale ou direction est un bureau qui fait partie de l'organisation mais qui est localisé hors de son siège social.

**Filiale :** Une filiale est une société qui est la propriété ou est contrôlée par une autre entité (société mère), mais qui en est juridiquement distincte.

**Q2 Si une organisation qui n'est pas visée par le PCF est acquise par (ou fusionnée avec) une organisation qui est assujettie au programme, est-ce qu'elle devient également assujettie au PCF?**

R2 L'organisation devient assujettie au PCF si elle devient une division de l'organisation qui l'acquiert. Cependant, si l'organisation demeure une filiale et fonctionne encore comme une entité juridique distincte de la société acquérante, elle ne devient pas assujettie au PCF.

Aux fins du PCF, les filiales nécessitent chacune un Accord séparé (avec numéro d'Accord) car elles sont des entités juridiques distinctes. Les divisions font partie d'une organisation et sont incluses dans le cadre de l'organisation dans son ensemble.

**Q3 Quand un nouvel Accord doit-il être rempli et signé?**

R3 Un nouvel Accord doit être rempli lorsque la dénomination sociale de l'organisation a subi un changement.

## Statut d'emploi

**Q1 En vertu du PCF, qui est considéré comme un employé permanent à plein temps?**

R1 Un employé permanent à plein temps est une personne embauchée pour une période indéterminée et qui travaille régulièrement le nombre d'heures normales fixées par l'employeur pour les employés de la catégorie professionnelle dont elle fait partie. Le nombre d'heures normales ne peut être inférieur au nombre habituel d'heures travaillées par les employés à plein temps dans cette même catégorie professionnelle.

**Q2 En vertu du PCF, qui est considéré comme un employé permanent à temps partiel?**

R2 Un employé permanent à temps partiel est une personne embauchée pour une période indéterminée et qui travaille régulièrement une partie seulement du nombre d'heures normales fixées par l'employeur pour les employés de la catégorie professionnelle dont elle fait partie.

En général, ce qui constitue l'horaire de travail normal pour un groupe d'employés est considéré comme du travail à plein temps, et tout ce qui est en deçà est considéré comme du travail à temps partiel. À titre d'exemple, dans le cas où la norme ou la pratique habituelle est de travailler huit heures par jour, et ce, trois jours par semaine, les employés qui travaillent selon cet horaire seraient considérés comme des employés à plein temps et les employés qui ne travaillent pas selon cet horaire seraient considérés comme des employés à temps partiel.

**Q3 En vertu du PCF, comment doit-on compter les étudiants?**

R3 Les étudiants embauchés durant les congés scolaires, et qui retournent à l'école ne doivent pas être comptés aux fins de l'équité en matière d'emploi.

Toutefois, les étudiants d'un programme coopératif (Coop) qui travaillent pendant l'été ne sont pas considérés comme étant en « congé scolaire », puisque cette expérience de travail constitue une partie de leur éducation. De plus, il faut compter les étudiants qui travaillent à temps partiel de manière permanente, pourvu qu'ils travaillent 12 semaines ou plus pendant l'année.

**Q4 En vertu du PCF, comment doit-on compter les autres employés?**

R4 L'expression **autres employés** renvoie aux personnes en congé sans solde (souvent des mises à pied temporaires ou des congés de longue durée) qui, autrement, répondent à la définition d'employés permanents à plein temps ou d'employés permanents à temps partiel et qui conservent le droit de retourner au travail.

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -  
 Alberta Innovates

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

Date : 2018-07-23

**Femmes**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	Espace recrutement
		#	#	%	%té	#	#		
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National	8	3	37.5 %	27.4 %	2	1	National	
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National	77	34	44.2 %	38.9 %	30	4	National	
<b>03 : Professionnels</b>		183	70	38.3 %	37.9 %	69	1		
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	15	9	60.0 %	50.1 %	8	1	National	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	4	3	75.0 %	71.1 %	3	0	National	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	5	3	60.0 %	42.0 %	2	1	National	
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	8	4	50.0 %	66.4 %	5	-1	National	
2111 : Physiciens et astronomes	National	1	0	0.0 %	16.0 %	0	0	National	
2112 : Chimistes	National	10	3	30.0 %	40.6 %	4	-1	National	
2113 : Géoscientifiques et océanographes	National	6	2	33.3 %	22.4 %	1	1	National	
2115 : Autres professions des sciences physiques	National	1	1	100.0 %	16.8 %	0	1	National	
2121 : Biologistes et scientifiques apparentés	National	27	14	51.9 %	50.9 %	14	0	National	
2123 : Représentants, consultants et spécialistes de l'agriculture	National	7	3	42.9 %	34.0 %	2	1	National	
2131 : Ingénieurs civils	National	3	2	66.7 %	15.3 %	0	2	National	
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	6	0	0.0 %	9.0 %	1	-1	National	
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	5	0	0.0 %	11.3 %	1	-1	National	
2134 : Ingénieurs chimistes	National	19	3	15.8 %	24.5 %	5	-2	National	
2142 : Ingénieurs métallurgistes et spécialistes des matériaux	National	7	2	28.6 %	14.6 %	1	1	National	
2143 : Ingénieurs des mines	National	2	0	0.0 %	12.1 %	0	0	National	
2144 : Ingénieurs géologues	National	2	1	50.0 %	15.9 %	0	1	National	
2145 : Ingénieurs du pétrole	National	6	3	50.0 %	14.9 %	1	2	National	
2148 : Autres ingénieurs professionnels, n.c.a.	National	2	1	50.0 %	15.8 %	0	1	National	
2161 : Mathématiciens, statisticiens et actuaires	National	1	0	0.0 %	46.7 %	0	0	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	11	4	36.4 %	28.3 %	3	1	National	

**Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Alberta Innovates**

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

Date : 2018-07-23

**Femmes**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	Espace recrutement
		#	#	%	% <sup>1</sup>	#	#		
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	6	1	16.7 %	17.9 %	1	0	National	
3012 : Infirmières et infirmiers psychiatriques autorisés	National	2	2	100.0 %	92.9 %	2	0	National	
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	1	0	0.0 %	42.5 %	0	0	National	
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	24	7	29.2 %	50.7 %	12	-5	National	
4165 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en matière de politique de santé	National	1	1	100.0 %	73.5 %	1	0	National	
5111 : Bibliothécaires	National	1	1	100.0 %	83.1 %	1	0	National	
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		154	70	45.5 %	41.9 %	65	5		
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Alberta	80	45	56.3 %	45.9 %	37	8	Alberta	
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	43.6 %	0	0	Colombie-Britannique	
2221 : Technologues et techniciens en biologie	Alberta	36	18	50.0 %	52.8 %	19	-1	Alberta	
2223 : Technologues et techniciens forestiers	Alberta	14	3	21.4 %	15.9 %	2	1	Alberta	
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Alberta	6	1	16.7 %	11.6 %	1	0	Alberta	
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Alberta	4	0	0.0 %	21.9 %	1	-1	Alberta	
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Alberta	7	1	14.3 %	3.1 %	0	1	Alberta	
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Alberta	2	0	0.0 %	31.9 %	1	-1	Alberta	
5211 : Techniciens de bibliothèque et d'archives publiques	Alberta	3	1	33.3 %	93.5 %	3	-2	Alberta	
5242 : Architectes d'intérieur et décorateurs d'intérieur	Alberta	1	1	100.0 %	86.4 %	1	0	Alberta	
<b>05 : Contrôleurs</b>		3	3	100.0 %	56.2 %	2	1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	3	3	100.0 %	56.2 %	2	1	Edmonton	
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		78	68	87.2 %	84.8 %	66	2		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	8	7	87.5 %	89.0 %	7	0	Alta. moins de CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	5	5	100.0 %	80.5 %	4	1	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	65	56	86.2 %	84.6 %	55	1	Edmonton	
<b>09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce</b>		2	0	0.0 %	3.7 %	0	0		

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -  
 Alberta Innovates

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

Date : 2018-07-23

**Femmes**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes	Alberta	2	0.0 %	0	3.7 %	0	0	Alberta	
<b>10 : Personnel de bureau</b>		22	77.3 %	17	70.8 %	16	1		
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Alta. moins de CMA	2	50.0 %	1	76.3 %	2	-1	Alta. moins de CMA	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Calgary	3	100.0 %	3	70.2 %	2	1	Calgary	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Edmonton	17	76.5 %	13	70.3 %	12	1	Edmonton	
<b>12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés</b>		1	0.0 %	0	16.3 %	0	0		
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Alta. moins de CMA	1	0.0 %	0	16.3 %	0	0	Alta. moins de CMA	
<b>Total</b>		<b>528</b>	<b>50.2 %</b>	<b>265</b>	<b>47.3 %</b>	<b>250</b>	<b>15</b>		

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Alberta Innovates

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-07-23

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Espace recrutement	
			Représentation #	Disponibilité %	Gap #	Espace recrutement		
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National	8	1	12.5 %	2.9 %	0	1	National
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National	77	0	0.0 %	2.2 %	2	-2	National
<b>03 : Professionnels</b>		183	0	0.0 %	1.4 %	3	-3	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	15	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	4	0	0.0 %	2.7 %	0	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	5	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	8	0	0.0 %	2.1 %	0	0	National
2111 : Physiciens et astronomes	National	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	National
2112 : Chimistes	National	10	0	0.0 %	0.6 %	0	0	National
2113 : Géoscientifiques et océanographes	National	6	0	0.0 %	1.4 %	0	0	National
2115 : Autres professions des sciences physiques	National	1	0	0.0 %	0.7 %	0	0	National
2121 : Biologistes et scientifiques apparentés	National	27	0	0.0 %	1.7 %	0	0	National
2123 : Représentants, consultants et spécialistes de l'agriculture	National	7	0	0.0 %	1.2 %	0	0	National
2131 : Ingénieurs civils	National	3	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	6	0	0.0 %	0.7 %	0	0	National
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	5	0	0.0 %	0.7 %	0	0	National
2134 : Ingénieurs chimistes	National	19	0	0.0 %	0.6 %	0	0	National
2142 : Ingénieurs métallurgistes et spécialistes des matériaux	National	7	0	0.0 %	3.3 %	0	0	National
2143 : Ingénieurs des mines	National	2	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
2144 : Ingénieurs géologues	National	2	0	0.0 %	0.8 %	0	0	National
2145 : Ingénieurs du pétrole	National	6	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
2148 : Autres ingénieurs professionnels, n.c.a.	National	2	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
2161 : Mathématiciens, statisticiens et actuaires	National	1	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	11	0	0.0 %	1.1 %	0	0	National

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -  
 Alberta Innovates

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

Date : 2018-07-23

**Peuples autochtones**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Disponibilité %	#		
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	6	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
3012 : Infirmières et infirmiers psychiatriques autorisés	National	2	0	0.0 %	2.3 %	0	0	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	24	0	0.0 %	2.0 %	0	0	National
4165 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en matière de politique de santé	National	1	0	0.0 %	4.4 %	0	0	National
5111 : Bibliothécaires	National	1	0	0.0 %	2.0 %	0	0	National
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		154	4	2.6 %	2.9 %	4	0	
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Alberta	80	2	2.5 %	2.8 %	2	0	Alberta
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Colombie-Britannique
2221 : Technologues et techniciens en biologie	Alberta	36	1	2.8 %	1.3 %	0	1	Alberta
2223 : Technologues et techniciens forestiers	Alberta	14	0	0.0 %	6.2 %	1	-1	Alberta
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Alberta	6	1	16.7 %	3.5 %	0	1	Alberta
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Alberta	4	0	0.0 %	4.4 %	0	0	Alberta
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Alberta	7	0	0.0 %	3.8 %	0	0	Alberta
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Alberta	2	0	0.0 %	4.2 %	0	0	Alberta
5211 : Techniciens de bibliothèque et d'archives publiques	Alberta	3	0	0.0 %	2.4 %	0	0	Alberta
5242 : Architectes d'intérieur et décorateurs d'intérieur	Alberta	1	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Alberta
<b>05 : Contrôleurs</b>		3	0	0.0 %	4.6 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	3	0	0.0 %	4.6 %	0	0	Edmonton
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		78	1	1.3 %	3.8 %	3	-2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	8	1	12.5 %	6.0 %	0	1	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	5	0	0.0 %	2.6 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	65	0	0.0 %	3.6 %	2	-2	Edmonton
<b>09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce</b>		2	0	0.0 %	6.3 %	0	0	

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -  
 Alberta Innovates

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

Date : 2018-07-23

**Peuples autochtones**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones				Espace recrutement
			Représentation	Disponibilité	Gap		
		#	#	%	%	#	#
7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes	Alberta	2	0	0.0 %	6.3 %	0	0
<b>10 : Personnel de bureau</b>		22	0	0.0 %	5.0 %	1	-1
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Alta. moins de CMA	2	0	0.0 %	8.1 %	0	0
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Calgary	3	0	0.0 %	3.0 %	0	0
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Edmonton	17	0	0.0 %	5.1 %	1	-1
<b>12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés</b>		1	0	0.0 %	8.5 %	0	0
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Alta. moins de CMA	1	0	0.0 %	8.5 %	0	0
<b>Total</b>		528	6	1.1 %	2.5 %	13	-7

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Alberta Innovates

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-07-23

Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres de la représentation des minorités visibles				Gap	Espace recrutement
			#	%	Disponibilité	#		
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National	8	2	25.0 %	10.1 %	1	1	National
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National	77	18	23.4 %	15.0 %	12	6	National
<b>03 : Professionnels</b>		183	62	33.9 %	24.5 %	45	17	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	15	4	26.7 %	35.4 %	5	-1	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	4	2	50.0 %	14.1 %	1	1	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	5	1	20.0 %	21.6 %	1	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	8	0	0.0 %	16.9 %	1	-1	National
2111 : Physiciens et astronomes	National	1	0	0.0 %	22.9 %	0	0	National
2112 : Chimistes	National	10	6	60.0 %	37.3 %	4	2	National
2113 : Géoscientifiques et océanographes	National	6	1	16.7 %	13.2 %	1	0	National
2115 : Autres professions des sciences physiques	National	1	1	100.0 %	19.3 %	0	1	National
2121 : Biologistes et scientifiques apparentés	National	27	11	40.7 %	17.2 %	5	6	National
2123 : Représentants, consultants et spécialistes de l'agriculture	National	7	0	0.0 %	6.9 %	0	0	National
2131 : Ingénieurs civils	National	3	0	0.0 %	26.0 %	1	-1	National
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	6	4	66.7 %	28.6 %	2	2	National
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	5	0	0.0 %	34.9 %	2	-2	National
2134 : Ingénieurs chimistes	National	19	12	63.2 %	30.8 %	6	6	National
2142 : Ingénieurs métallurgistes et spécialistes des matériaux	National	7	3	42.9 %	25.3 %	2	1	National
2143 : Ingénieurs des mines	National	2	1	50.0 %	16.1 %	0	1	National
2144 : Ingénieurs géologues	National	2	2	100.0 %	22.6 %	0	2	National
2145 : Ingénieurs du pétrole	National	6	4	66.7 %	27.8 %	2	2	National
2148 : Autres ingénieurs professionnels, n.c.a.	National	2	2	100.0 %	27.3 %	1	1	National
2161 : Mathématiciens, statisticiens et actuaires	National	1	0	0.0 %	27.7 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	11	2	18.2 %	31.4 %	3	-1	National

**Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Alberta Innovates**

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

Date : 2018-07-23

**Membres des minorités visibles**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres de la représentation des minorités visibles				Gap	Espace recrutement
			#	%	Disponibilité	#		
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	6	2	33.3 %	31.5 %	2	0	National
3012 : Infirmières et infirmiers psychiatriques autorisés	National	2	0	0.0 %	18.3 %	0	0	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	1	0	0.0 %	12.5 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	24	3	12.5 %	21.9 %	5	-2	National
4165 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en matière de politique de santé	National	1	0	0.0 %	21.0 %	0	0	National
5111 : Bibliothécaires	National	1	1	100.0 %	11.9 %	0	1	National
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		154	36	23.4 %	22.1 %	34	2	
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Alberta	80	22	27.5 %	27.2 %	22	0	Alberta
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	40.6 %	0	0	Colombie-Britannique
2221 : Technologues et techniciens en biologie	Alberta	36	4	11.1 %	20.6 %	7	-3	Alberta
2223 : Technologues et techniciens forestiers	Alberta	14	6	42.9 %	7.1 %	1	5	Alberta
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Alberta	6	0	0.0 %	21.3 %	1	-1	Alberta
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Alberta	4	2	50.0 %	24.7 %	1	1	Alberta
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Alberta	7	2	28.6 %	10.7 %	1	1	Alberta
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Alberta	2	0	0.0 %	7.1 %	0	0	Alberta
5211 : Techniciens de bibliothèque et d'archives publiques	Alberta	3	0	0.0 %	6.2 %	0	0	Alberta
5242 : Architectes d'intérieur et décorateurs d'intérieur	Alberta	1	0	0.0 %	9.1 %	0	0	Alberta
<b>05 : Contrôleurs</b>		3	0	0.0 %	21.6 %	1	-1	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Edmonton	3	0	0.0 %	21.6 %	1	-1	Edmonton
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		78	8	10.3 %	12.6 %	10	-2	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Alta. moins de CMA	8	0	0.0 %	3.4 %	0	0	Alta. moins de CMA
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Calgary	5	0	0.0 %	16.5 %	1	-1	Calgary
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Edmonton	65	8	12.3 %	13.4 %	9	-1	Edmonton
<b>09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce</b>		2	0	0.0 %	12.8 %	0	0	

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -  
 Alberta Innovates

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

Date : 2018-07-23

**Membres des minorités visibles**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres de la représentation des minorités visibles				Gap	Espace recrutement
			#	#	%	Disponibilité %		
7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes	Alberta	2	0	0.0 %	12.8 %	0	0	Alberta
<b>10 : Personnel de bureau</b>		22	7	31.8 %	17.2 %	4	3	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	2	0	0.0 %	4.2 %	0	0	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	3	0	0.0 %	24.3 %	1	-1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	17	7	41.2 %	17.5 %	3	4	Edmonton
<b>12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés</b>		1	0	0.0 %	4.3 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	1	0	0.0 %	4.3 %	0	0	Alta. moins de CMA
<b>Total</b>		<b>528</b>	<b>133</b>	<b>25.2 %</b>	<b>20.0 %</b>	<b>107</b>	<b>26</b>	

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -  
 Alberta Innovates

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

Date : 2018-07-23

**Personnes handicapées**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation des personnes handicapées				Disponibilité #	Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	%			
01/02 : Directeurs	National	85	2	2.4 %	4.3 %	4	-2	National	
03 : Professionnels	National	183	1	0.5 %	3.8 %	7	-6	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	154	5	3.2 %	4.6 %	7	-2	National	
05 : Contrôleurs	National	3	0	0.0 %	13.9 %	0	0	National	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	78	1	1.3 %	3.4 %	3	-2	National	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	National	2	0	0.0 %	3.8 %	0	0	National	
10 : Personnel de bureau	National	22	0	0.0 %	7.0 %	2	-2	National	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	National	1	0	0.0 %	4.8 %	0	0	National	
<b>Total</b>		<b>528</b>	<b>9</b>	<b>1.7 %</b>	<b>4.2 %</b>	<b>23</b>	<b>-14</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 : 2018-07-23

### 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
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	CMA



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

Date : 2018-07-23

**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
09 : Artisans et ouvriers qualifiés	EEOG	National
10 : Personnel de bureau	EEOG	National
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	National

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Alberta Innovates

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

Date : 2018-07-23

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap
	#	#	%	% <sup>fé</sup>	#	#	
01 : Cadres supérieurs	8	3	37.5 %	27.4 %	2	1	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	77	34	44.2 %	38.9 %	30	4	
03 : Professionnels	183	70	38.3 %	37.9 %	69	1	
04 : Semi-professionnels et techniciens	154	70	45.5 %	41.9 %	65	5	
05 : Contrôleurs	3	3	100.0 %	56.2 %	2	1	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	78	68	87.2 %	84.8 %	66	2	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	2	0	0.0 %	3.7 %	0	0	
10 : Personnel de bureau	22	17	77.3 %	70.8 %	16	1	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	1	0	0.0 %	16.3 %	0	0	
<b>Total</b>	<b>528</b>	<b>265</b>	<b>50.2 %</b>	<b>47.3 %</b>	<b>250</b>	<b>15</b>	

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Alberta Innovates

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

Date : 2018-07-23

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Peuples autochtones				Gap	
		#	Représentation	Disponibilité	#	#	
		#	%	%			
01 : Cadres supérieurs	8	1	12.5 %	2.9 %	0	1	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	77	0	0.0 %	2.2 %	2	-2	
03 : Professionnels	183	0	0.0 %	1.4 %	3	-3	
04 : Semi-professionnels et techniciens	154	4	2.6 %	2.9 %	4	0	
05 : Contrôleurs	3	0	0.0 %	4.6 %	0	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	78	1	1.3 %	3.8 %	3	-2	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	2	0	0.0 %	6.3 %	0	0	
10 : Personnel de bureau	22	0	0.0 %	5.0 %	1	-1	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	1	0	0.0 %	8.5 %	0	0	
<b>Total</b>	<b>528</b>	<b>6</b>	<b>1.1 %</b>	<b>2.5 %</b>	<b>13</b>	<b>-7</b>	

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

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

Date : 2018-07-23

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		8	2	25.0 %	10.1 %	1	1
02 : Cadres moyens et autres dirigeants		77	18	23.4 %	15.0 %	12	6
03 : Professionnels		183	62	33.9 %	24.5 %	45	17
04 : Semi-professionnels et techniciens		154	36	23.4 %	22.1 %	34	2
05 : Contrôleurs		3	0	0.0 %	21.6 %	1	-1
07 : Personnel administratif et de bureau principal		78	8	10.3 %	12.6 %	10	-2
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		2	0	0.0 %	12.8 %	0	0
10 : Personnel de bureau		22	7	31.8 %	17.2 %	4	3
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		1	0	0.0 %	4.3 %	0	0
<b>Total</b>		<b>528</b>	<b>133</b>	<b>25.2 %</b>	<b>20.0 %</b>	<b>107</b>	<b>26</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 : 2018-07-23

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées			Disponibilité		Gap
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	
01/02 : Directeurs		85	2	2.4 %	4.3 %	4	-2	
03 : Professionnels		183	1	0.5 %	3.8 %	7	-6	
04 : Semi-professionnels et techniciens		154	5	3.2 %	4.6 %	7	-2	
05 : Contrôleurs		3	0	0.0 %	13.9 %	0	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		78	1	1.3 %	3.4 %	3	-2	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		2	0	0.0 %	3.8 %	0	0	
10 : Personnel de bureau		22	0	0.0 %	7.0 %	2	-2	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		1	0	0.0 %	4.8 %	0	0	
<b>Total</b>		<b>528</b>	<b>9</b>	<b>1.7 %</b>	<b>4.2 %</b>	<b>23</b>	<b>-14</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 : 2018-07-23

**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
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	CMA



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -  
Alberta Innovates

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

Date : 2018-07-23

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
09 : Artisans et ouvriers qualifiés	EEOG	National
10 : Personnel de bureau	EEOG	National
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	National

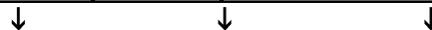
**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 1 : Analyse de l'effectif**

**Alberta Innovates**

**[Date: 2018-07-23]**

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



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

<b>JJ</b>	<b>MM</b>	<b>AAAA</b>
23	07	2018

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



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

<b>JJ</b>	<b>MM</b>	<b>AAAA</b>

**Tableau 1 : Femmes**

**Analyse de l'effectif première/précédente**

<b>Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)</b>	<b>Tous les employés</b>	<b>Femmes</b>	
		<b>Représentation</b>	<b>Disponibilité*</b>
		<b>#</b>	<b>%</b>
01 Cadres supérieurs	8	3	27.4
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	77	34	38.9
03 Professionnels	183	70	37.9
04 Personnel semi-professionnels et technique	154	70	41.9
05 Surveillants	3	3	56.2
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	78	68	84.8
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2	0	3.7
10 Personnel de bureau	22	17	70.8
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	1	0	16.3
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
<b>Total</b>	<b>528</b>	<b>265</b>	<b>47.3</b>

**Tableau 5 : Femmes**

**Analyse de l'effectif suivante/courante**

<b>Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)</b>	<b>Tous les employés</b>	<b>Femmes</b>	
		<b>Représentation</b>	<b>Disponibilité*</b>
		<b>#</b>	<b>%</b>
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0.0</b>

**\* Source:**  
Enquête nationale auprès des ménages de 2011

**\* Source:**





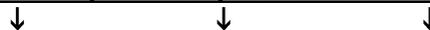
## Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

### Partie 1 : Analyse de l'effectif

Alberta Innovates

[Date: 2018-07-23]

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



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

JJ	MM	AAAA
23	07	2018

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



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

JJ	MM	AAAA
0	0	0

#### Tableau 4 : Personnes handicapées

##### Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Personnes handicapées	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01/02 Cadres	85	2	4.3
03 Professionnels	183	1	3.8
04 Personnel semi-professionnels et technique	154	5	4.6
05 Surveillants	3	0	13.9
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	78	1	3.4
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2	0	3.8
10 Personnel de bureau	22	0	7.0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	1	0	4.8
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
<b>Total</b>	<b>528</b>	<b>9</b>	<b>4.2</b>

#### Tableau 8 : Personnes handicapées

##### Analyse de l'effectif suivante/courante

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

\* Source:

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

\* Source:

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

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

**Alberta Innovates**

**[Date: 2018-07-23]**

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
23	07	2018

Date de fin de l'analyse des données		
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 1 : Femmes				Tableau 5 : Femmes				Tableau 9 : Femmes			
	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

Alberta Innovates

[Date: 2018-07-23]

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
23	07	2018

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

### Données du formulaire 4 - Recrutements



#### Tableau 2 : Autochtones

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

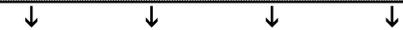
### Données du formulaire 5 - Avancements



#### Tableau 6 : Autochtones

Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés promus	Autochtones promus
#	#	#	#
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions



#### Tableau 10 : Autochtones

Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés
#	#	#	#
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
<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**

**Alberta Innovates**

**[Date: 2018-07-23]**

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
23	07	2018

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

**Données du formulaire 4 - Recrutements**

↓ ↓ ↓ ↓

**Tableau 3 : Personnes handicapées**

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

**Données du formulaire 5 - Avancements**

↓ ↓ ↓ ↓

**Tableau 7 : Personnes handicapées**

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

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

↓ ↓ ↓ ↓

**Tableau 11 : Personnes handicapées**

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

**Alberta Innovates**

**[Date: 2018-07-23]**

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
23	07	2018

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

**Données du formulaire 4 -  
Recrutements**

**Données du formulaire 5 -  
Avancements**

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

**Tableau 4 : Membres des minorités**

**Tableau 8 : Membres des minorités**

**Tableau 12 : Membres des minorités**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
03 Professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<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**  
**Alberta Innovates**  
 [Date: 2018-07-23]

**Données des objectifs premiers/précédents**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif <sup>†</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>‡</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																					
Tous les employés										Femmes											
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans		
		Actuel		Prévu	Actuel		Prévu			À - De											
		23-07-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement			D'ici 3 ans	23-07-2018	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>						%	
01	Cadres supérieurs	8	-100.0%	3.0%	1	0.0%	3.0%	1	2	3	3.0%	0	-1	1	37.5%	27.4%	1	2	37.5%	44.4%	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	77	-100.0%	3.4%	8	0.0%	4.0%	9	17	34	4.0%	4	3	8	44.2%	38.9%	4	5	44.2%	44.7%	
03	Professionnels	183	-100.0%	3.3%	18	0.0%	4.5%	25	43	70	4.5%	9	15	16	38.3%	37.9%	1	1	38.3%	38.3%	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	154	-100.0%	3.2%	15	0.0%	4.0%	18	33	70	4.0%	8	9	15	45.5%	41.9%	5	6	45.5%	45.6%	
05	Surveillants	3	-100.0%	5.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	3	5.0%	0	-1	0	100.0%	56.2%	1	1	100.0%	100.0%	
06	Contremaîtres	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau polyvalent	78	-100.0%	3.4%	8	0.0%	5.0%	12	20	68	5.0%	10	15	17	87.2%	84.8%	2	2	87.2%	87.2%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2	-100.0%	4.0%	0	0.0%	10.0%	1	1	0	10.0%	0	0	0	3.7%	3.7%	0	0	0.0%	0.0%	
10	Personnel de bureau	22	-100.0%	3.0%	2	0.0%	4.0%	3	5	17	4.0%	2	2	4	77.3%	70.8%	1	2	77.3%	79.2%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12	Travailleurs manuels spécialisés	1	-100.0%	5.0%	0	0.0%	20.0%	1	1	0	20.0%	0	0	0	16.3%	16.3%	0	0	0.0%	0.0%	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		528	-100.0%	3.3%	52	0.0%	4.4%	70	122	265	4.4%	35	44	61	50.2%	47.3%	15	17	50.2%	50.2%	

† Calculé à l'aide de la formule suivante : ((nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif ÷ nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)<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 terme		Objectifs à long terme																	
			%		%																
01	Cadres supérieurs	1	37.5	1	44.4	Pour la première évaluation, les objectifs à court terme ont été fixés à une valeur égale à la disponibilité actuelle ou à la représentation actuelle (selon la valeur la plus élevée). Les objectifs à long terme ont été fixés à une valeur égale aux estimations de la disponibilité actuelle ou à la représentation prévue (selon la valeur la plus élevée).															
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	8	44.2	8	44.7																
03	Professionnels	16	38.3	16	38.3																
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	15	45.5	15	45.6																
05	Surveillants	0	100.0	0	100.0																
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0																
07	Personnel administratif et de bureau polyvalent	17	87.2	17	87.2																
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0																
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	3.7	0	3.7																
10	Personnel de bureau	4	77.3	4	79.2																
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0																
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	16.3	0	16.3																
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0																
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0																
Total		61	50.2	61	50.2																

## Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 3 : Objectifs

Alberta Innovates

[Date: 2018-07-23]

## Données des objectifs premiers/précédents

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif <sup>†</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>‡</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											
		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									
		23-07-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	23-07-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	2018	2021	%	%	N°	N°	%	%
		N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01	Cadres supérieurs	8	-100.0%	3.0%	1	0.0%	3.0%	1	2	1	3.0%	0	-1	0	12.5%	2.9%	1	1	12.5%	11.1%	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	77	-100.0%	3.4%	8	0.0%	4.0%	9	17	0	4.0%	0	2	0	2.2%	2.2%	-2	-2	0.0%	0.0%	
03	Professionnels	183	-100.0%	3.3%	18	0.0%	4.5%	25	43	0	4.5%	0	3	1	1.4%	1.4%	-3	-2	0.0%	0.5%	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	154	-100.0%	3.2%	15	0.0%	4.0%	18	33	4	4.0%	0	1	1	3.0%	2.9%	0	0	2.6%	3.0%	
05	Surveillants	3	-100.0%	5.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	4.6%	4.6%	0	0	0.0%	0.0%	
06	Contremaîtres	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau polyvalent	78	-100.0%	3.4%	8	0.0%	5.0%	12	20	1	5.0%	0	2	1	3.8%	3.8%	-2	-1	1.3%	2.3%	
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	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2	-100.0%	4.0%	0	0.0%	10.0%	1	1	0	10.0%	0	0	0	6.3%	6.3%	0	0	0.0%	0.0%	
10	Personnel de bureau	22	-100.0%	3.0%	2	0.0%	4.0%	3	5	0	4.0%	0	1	0	5.0%	5.0%	-1	-1	0.0%	0.0%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12	Travailleurs manuels spécialisés	1	-100.0%	5.0%	0	0.0%	20.0%	1	1	0	20.0%	0	0	0	8.5%	8.5%	0	0	0.0%	0.0%	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		528	-100.0%	3.3%	52	0.0%	4.4%	70	122	6	4.4%	1	10	3	2.5%	2.5%	-7	-7	1.1%	1.4%	

† 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 terme		Objectifs à long terme		
			%		%	
01	Cadres supérieurs	0	12.5	0	12.5	Pour la première évaluation, les objectifs à court terme ont été fixés à une valeur égale à la disponibilité actuelle ou à la représentation actuelle (selon la valeur la plus élevée). Les objectifs à long terme ont été fixés à une valeur égale aux estimations de la disponibilité actuelle ou à la représentation prévue (selon la valeur la plus élevée).
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	2.2	0	2.2	
03	Professionnels	1	1.4	1	1.4	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	1	3.0	1	3.0	
05	Surveillants	0	4.6	0	4.6	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau polyvalent	1	3.8	1	3.8	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	6.3	0	6.3	
10	Personnel de bureau	0	5.0	0	5.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	8.5	0	8.5	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
Total		3	2.5	3	2.5	

## Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 3 : Objectifs

Alberta Innovates

[Date: 2018-07-23]

## Données des objectifs premiers/précédents

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif <sup>†</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>‡</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 JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart 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									
	23-07-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	23-07-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01/02 Cadres	85	-100.0%	3.4%	9	0.0%	3.8%	10	19	2	3.8%	0	2	1	4.3%	4.3%	-2	-1	2.4%	3.2%	
03 Professionnels	183	-100.0%	3.3%	18	0.0%	4.5%	25	43	1	4.5%	0	7	2	3.8%	3.8%	-6	-5	0.5%	1.5%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	154	-100.0%	3.2%	15	0.0%	4.0%	18	33	5	4.0%	1	4	2	4.6%	4.6%	-2	-2	3.2%	3.6%	
05 Surveillants	3	-100.0%	5.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	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%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau	78	-100.0%	3.4%	8	0.0%	5.0%	12	20	1	5.0%	0	2	1	3.4%	3.4%	-2	-1	1.3%	2.3%	
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	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2	-100.0%	4.0%	0	0.0%	10.0%	1	1	0	10.0%	0	0	0	3.8%	3.8%	0	0	0.0%	0.0%	
10 Personnel de bureau	22	-100.0%	3.0%	2	0.0%	4.0%	3	5	0	4.0%	0	2	0	7.0%	7.0%	-2	-2	0.0%	0.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12 Travailleurs manuels spécialisés	1	-100.0%	5.0%	0	0.0%	20.0%	1	1	0	20.0%	0	0	0	4.8%	4.8%	0	0	0.0%	0.0%	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	528	-100.0%	3.3%	52	0.0%	4.4%	70	122	9	4.4%	1	16	5	4.2%	4.2%	-13	-11	1.7%	2.2%	

† Calculé à l'aide de la formule suivante :  $(\text{nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif} + \text{nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif})^{1/3} - 1) \times 100$ .‡ Calculé à l'aide de la formule suivante :  $(\text{nombre d'employés à temps plein licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité} + \text{nombre d'employés à temps partiel licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité}) \div ((\text{nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente} + \text{nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif actuelle}) \div 2) \times 100$ .

Tableau 6: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court terme		Objectifs à long terme		
		%		%	
01/02 Cadres	1	4.3	1	4.3	Pour la première évaluation, les objectifs à court terme ont été fixés à une valeur égale à la disponibilité actuelle ou à la représentation actuelle (selon la valeur la plus élevée).
03 Professionnels	2	3.8	2	3.8	Les objectifs à long terme ont été fixés à une valeur égale aux estimations de la disponibilité actuelle ou à la représentation prévue (selon la valeur la plus élevée).
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	2	4.6	2	4.6	
05 Surveillants	0	13.9	0	13.9	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau	1	3.4	1	3.4	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	3.8	0	3.8	
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	4.8	0	4.8	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
Total	5	4.2	5	4.2	

## Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 3 : Objectifs

Alberta Innovates

[Date: 2018-07-23]

## Données des objectifs premiers/précédents

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif <sup>†</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>‡</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'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
			JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	Actuel			Prévu	JJ-MM-AAAA		Actuel	D'ici 3 ans					
		23-07-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	23-07-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	%	%	N°	N°	%	%	
		N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01	Cadres supérieurs	8	-100.0%	3.0%	1	0.0%	3.0%	1	2	2	3.0%	0	-1	1	25.0%	10.1%	1	2	25.0%	33.3%
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	77	-100.0%	3.4%	8	0.0%	4.0%	9	17	18	4.0%	2	-3	4	23.4%	15.0%	6	7	23.4%	23.5%
03	Professionnels	183	-100.0%	3.3%	18	0.0%	4.5%	25	43	62	4.5%	8	-5	15	33.9%	24.5%	17	20	33.9%	34.3%
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	154	-100.0%	3.2%	15	0.0%	4.0%	18	33	36	4.0%	4	5	8	23.4%	22.1%	2	3	23.4%	23.7%
05	Surveillants	3	-100.0%	5.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	1	0	21.6%	21.6%	-1	-1	0.0%	0.0%
06	Contremaîtres	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau polyvalent	78	-100.0%	3.4%	8	0.0%	5.0%	12	20	8	5.0%	1	4	3	12.6%	12.6%	-2	-1	10.3%	11.6%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2	-100.0%	4.0%	0	0.0%	10.0%	1	1	0	10.0%	0	0	0	12.8%	12.8%	0	0	0.0%	0.0%
10	Personnel de bureau	22	-100.0%	3.0%	2	0.0%	4.0%	3	5	7	4.0%	1	-2	2	31.8%	17.2%	3	4	31.8%	33.3%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	1	-100.0%	5.0%	0	0.0%	20.0%	1	1	0	20.0%	0	0	0	4.3%	4.3%	0	0	0.0%	0.0%
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		528	-100.0%	3.3%	52	0.0%	4.4%	70	122	133	4.4%	18	1	31	25.2%	20.0%	27	30	25.2%	25.2%

† Calculé à l'aide de la formule suivante : (nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif ÷ nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)<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 terme		Objectifs à long terme		
		N°	%	N°	%	
01	Cadres supérieurs	1	25.0	0	33.3	Pour la première évaluation, les objectifs à court terme ont été fixés à une valeur égale à la disponibilité actuelle ou à la représentation actuelle (selon la valeur la plus élevée). Les objectifs à long terme ont été fixés à une valeur égale aux estimations de la disponibilité actuelle ou à la représentation prévue (selon la valeur la plus élevée).
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	4	23.4	0	23.5	
03	Professionnels	15	33.9	0	34.3	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	8	23.4	0	23.7	
05	Surveillants	0	21.6	0	21.6	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau polyvalent	3	12.6	0	12.6	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	12.8	0	12.8	
10	Personnel de bureau	2	31.8	0	33.3	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	4.3	0	4.3	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
Total		31	25.2	0	25.2	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**  
**Partie 3 : Objectifs**  
**Alberta Innovates**  
 [Date: 2018-07-23]

**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 9: Femmes																				
Objectifs à court terme suivants/courants																				
Tous les employés									Femmes											
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart 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										
		Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans			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>					
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	Persomnel 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	Persomnel 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	Persomnel 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	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Persomnel 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	Persomnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13	Autre persomnel 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																				
Commentaires																				
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes																			
	Objectifs à court terme		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	Persomnel 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	Persomnel administratif et de bureau	0.0	0.0	0.0																
08	Persomnel 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	Persomnel de bureau	0.0	0.0	0.0																
11	Persomnel 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 persomnel de la vente et des services	0.0	0.0	0.0																
14	Autres travailleurs manuels	0.0	0.0	0.0																
Total		0.0	0.0	0.0																

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**  
**Partie 3 : Objectifs**  
**Alberta Innovates**  
 [Date: 2018-07-23]

**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 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'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart 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	-	Annuellement	D'ici 3 ans	-	0	3	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01	Cadres supérieurs	0	-100.0%		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	#DIV/0!	#DIV/0!	
03	Professionnels	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
04	Persomnel semi-professionnels et techniciens	0	-100.0%		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	#DIV/0!	#DIV/0!	
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Persomnel administratif et de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
08	Persomnel 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	#DIV/0!	#DIV/0!	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Persomnel de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
11	Persomnel 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	#DIV/0!	#DIV/0!	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13	Autre persomnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	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	#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 terme		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	Persomnel semi-professionnels et techniciens	0.0	0.0		
05	Surveillants	0.0	0.0		
06	Contremaîtres	0.0	0.0		
07	Persomnel administratif et de bureau	0.0	0.0		
08	Persomnel spécialisé de la vente et des services	0.0	0.0		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0		
10	Persomnel de bureau	0.0	0.0		
11	Persomnel intermédiaire de la vente et des services	0.0	0.0		
12	Travailleurs manuels spécialisés	0.0	0.0		
13	Autre persomnel 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

Alberta Innovates

[Date: 2018-07-23]

## 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>†</sup>	De l'analyse de l'effectif <sup>†</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>‡</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'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart 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	-	Annuellement	D'ici 3 ans	0	3	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	%	N°	%	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01/02 Cadres	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
03 Professionnels	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
05 Surveillants	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	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	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	

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

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

Tableau 14: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court terme		Objectifs à long terme		
		%		%	
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**  
**Alberta Innovates**  
 [Date: 2018-07-23]

**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>e</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>f</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'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart 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°	-	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	N°	0	3	%	N°	N°	%	%
		N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%
01	Cadres supérieurs	0	-100.0%		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	#DIV/0!	#DIV/0!	
03	Professionnels	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
04	Persomnel semi-professionnels et techniciens	0	-100.0%		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	#DIV/0!	#DIV/0!	
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Persomnel administratif et de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
08	Persomnel 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	#DIV/0!	#DIV/0!	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Persomnel de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
11	Persomnel 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	#DIV/0!	#DIV/0!	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13	Autre persomnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	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	#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 terme		Objectifs à long terme		
			%		%	
01	Cadres supérieurs		0.0		0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs		0.0		0.0	
03	Professionnels		0.0		0.0	
04	Persomnel semi-professionnels et techniciens		0.0		0.0	
05	Surveillants		0.0		0.0	
06	Contremaîtres		0.0		0.0	
07	Persomnel administratif et de bureau		0.0		0.0	
08	Persomnel spécialisé de la vente et des services		0.0		0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans		0.0		0.0	
10	Persomnel de bureau		0.0		0.0	
11	Persomnel intermédiaire de la vente et des services		0.0		0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés		0.0		0.0	
13	Autre persomnel 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 4 : Résultats - Femmes

Alberta Innovates

[Date: 2018-07-23]

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														
		Tous les employés	Effectif							Tous les employés	Recrutements			Avancements			Cessations de fonctions							
			Femmes								Femmes			Femmes			Femmes							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence					
#	#	%	%	#	%	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#			
01 Cadres supérieurs	2018	8	3	37.5	27.4	2	1	136.9																
	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
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	77	34	44.2	38.9	30	4	113.5																
	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
03 Professionnels	2018	183	70	38.3	37.9	69	1	100.9																
	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
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	154	70	45.5	41.9	65	5	108.5																
	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
05 Surveillants	2018	3	3	100.0	56.2	2	1	177.9																
	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
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

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					
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif								
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	%	#		
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0.0	1	0.0	37.5	0.0	1	0.0	44.4	0.0		
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0.0	8	0.0	44.2	0.0	8	0.0	44.7	0.0		
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
03 Professionnels	0	0	0	0.0	16	0.0	38.3	0.0	16	0.0	38.3	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	15	0.0	45.5	0.0	15	0.0	45.6	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	100.0	0.0	0	0.0	100.0	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		
	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

Alberta Innovates

[Date: 2018-07-23]

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																
		Tous les employés	Effectif							Tous les employés	Recrutements			Avancements				Cessations de fonctions								
			Femmes								Femmes			Femmes				Femmes								
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%				
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	78	68	87.2	84.8	66	2	102.8																	
		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
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	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	2	0	0.0	3.7	0	0	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	Personnel de bureau	2018	22	17	77.3	70.8	16	1	109.1																	
		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
11	Personnel intermédiaire 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
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	1	0	0.0	16.3	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

Data sources:	Part 2: Flow Data Analysis	Part 2: Flow Data Analysis	$E \div D \times 100$	Part 3: Goals	$E \div G \times 100$	Part 3: Goals	$F \div I \times 100$	Part 3: Goals	$E \div K \times 100$	Part 3: Goals	$F \div M \times 100$
---------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------	---------------	-----------------------	---------------	-----------------------	---------------	-----------------------	---------------	-----------------------

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					
			Actuel	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	17	0.0	87.2	0.0	17	0.0	87.2	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	3.7	0.0	0	0.0	3.7	0.0		
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	4	0.0	77.3	0.0	4	0.0	79.2	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 spécialisés	0	0	0	0.0	0	0.0	16.3	0.0	0	0.0	16.3	0.0		
		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

Alberta Innovates

[Date: 2018-07-23]

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
		Tous les employés		Femmes				Résultat FME		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes				
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	#	%	#	%	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence		
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0														
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	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
Total		2018	528	265	50.2	47.3	250	15	106.1															
		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

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						
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
Total		0	0	0	0.0	61	0.0	50.2	0.0	61	0.0	50.2	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**  
**Partie 5 : Résultats - Autochtones**  
**Alberta Innovates**  
**[Date: 2018-07-23]**

<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														
		Tous les employés	Effectif				Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions									
			Autochtones				Autochtones				Autochtones				Autochtones									
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
01 Cadres supérieurs	2018	8	1	12.5	2.9	0	1	431.0																
	0	0	0	0.0	0.0	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	77	0	0.0	2.2	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
03 Professionnels	2018	183	0	0.0	1.4	3	-3	0.0																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	154	4	2.6	2.9	4	0	89.6																
	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
05 Surveillants	2018	3	0	0.0	4.6	0	0	0.0																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0

Sources des données:	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$E \div D \times 100$	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					
		Autochtones		Autochtones				Autochtones					
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif									
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0.0	0	0.0	12.5	0.0	0	0.0	12.5	0.0	
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0.0	0	0.0	2.2	0.0	0	0.0	2.2	0.0	
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
03 Professionnels	0	0	0	0.0	1	0.0	1.4	0.0	1	0.0	1.4	0.0	
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0.0	1	0.0	3.0	0.0	1	0.0	3.0	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	4.6	0.0	0	0.0	4.6	0.0	
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
06 Contremaîtres	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Alberta Innovates

[Date: 2018-07-23]

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																
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
			Autochtones							Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Resultat EMF	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence									
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	78	1	1.3	3.8	3	-2	33.7																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
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	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	2	0	0.0	6.3	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
10	Personnel de bureau	2018	22	0	0.0	5.0	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
11	Personnel intermédiaire 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
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	1	0	0.0	8.5	0	0	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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				
			Actuel	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	1	0.0	3.8	0.0	1	0.0	3.8	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	6.3	0.0	0	0.0	6.3	0.0
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	0	0.0	5.0	0.0	0	0.0	5.0	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 spécialisés	0	0	0	0.0	0	0.0	8.5	0.0	0	0.0	8.5	0.0
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Alberta Innovates

[Date: 2018-07-23]

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés	Autochtones				Écart	Résultat FME	Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones								
			Représentation	Disponibilité						Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence						
#	#	%	%	#	%	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#								
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	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	528	6	1.1	2.5	13	-7	45.5																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Sources des données:	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$E \div D \times 100$	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					
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif	
#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#				
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
Total		0	0	0	0.0	3	0.0	2.5	0.0	3	0.0	2.5	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**  
**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**  
**Alberta Innovates**  
**[Date: 2018-07-23]**

<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	Personnes handicapées				Écart	Résultat EMF	Tous les employés	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées						
			Représentation	Disponibilité						Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence				
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
01&02 Cadres	2018	85	2	2.4	4.3	4	-2	54.7																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
03 Professionnels	2018	183	1	0.5	3.8	7	-6	14.4																
	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
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	154	5	3.2	4.6	7	-2	70.6																
	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
05 Surveillants	2018	3	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
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés	Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées				
			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	1	0.0	4.3	0.0	1	0.0	4.3	0.0		
	3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
03 Professionnels	0	0	0.0	2	0.0	3.8	0.0	2	0.0	3.8	0.0		
	3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0.0	2	0.0	4.6	0.0	2	0.0	4.6	0.0		
	3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
05 Surveillants	0	0	0.0	0	0.0	13.9	0.0	0	0.0	13.9	0.0		
	3	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		
	3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**  
**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**  
**Alberta Innovates**  
**[Date: 2018-07-23]**

<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		Personnes handicapées								Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées				
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	78	1	1.3	3.4	3	-2	37.7																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
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	0	0.0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	2	0	0.0	3.8	0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
10	Personnel de bureau	2018	22	0	0.0	7.0	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	0.0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	1	0	0.0	4.8	0	0	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0

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	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	1	0.0	3.4	0.0	1	0.0	3.4	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	3.8	0.0	0	0.0	3.8	0.0			
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			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	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 spécialisés	0	0	0	0.0	0	0.0	4.8	0.0	0	0.0	4.8	0.0			
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Alberta Innovates

[Date: 2018-07-23]

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														
		Tous les employés	Personnes handicapées						Résultat FME	Tous les employés	Recrutements			Avancements			Cessations de fonctions							
			Représentation		Disponibilité		Écart	Personnes handicapées			Personnes handicapées		Personnes handicapées		Personnes handicapées									
			#	%	#	%		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	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0.0	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	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	2018	528	9	1.7	4.2	22	-13	40.6	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés	Personnes handicapées	Personnes handicapées				Personnes handicapées					
				Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
Total	0	0	0	0.0	5	0.0	4.2	0.0	5	0.0	4.2	0.0	
	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**  
**Alberta Innovates**  
**[Date: 2018-07-23]**

<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														
		Tous les employés	Membres des minorités visibles							Tous les employés	Recrutements			Avancements			Cessations de fonctions							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EMF	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence								
																	Représentation	Disponibilité	Écart	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu
#	#	%	%	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	#	%	#	%		
01 Cadres supérieurs	2018	8	2	25.0	10.1	1	1	247.5																
	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
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	77	18	23.4	15.0	12	6	155.8																
	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
03 Professionnels	2018	183	62	33.9	24.5	45	17	138.3																
	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
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	154	36	23.4	22.1	34	2	105.8																
	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
05 Surveillants	2018	3	0	0.0	21.6	1	-1	0.0																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	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	$E \div D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E + G \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div I \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E + K \times 100$	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	Membres des minorités visibles	Membres des minorités visibles								
				Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#	
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0.0	1	0.0	25.0	0.0	0	0.0	33.3	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	4	0.0	23.4	0.0	0	0.0	23.5	0.0
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
03 Professionnels	0	0	0	0.0	15	0.0	33.9	0.0	0	0.0	34.3	0.0
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0.0	8	0.0	23.4	0.0	0	0.0	23.7	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	21.6	0.0	0	0.0	21.6	0.0
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
06 Contremaîtres	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	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

Alberta Innovates

[Date: 2018-07-23]

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif										Analyse des données sur la mobilité												
		Effectif										Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions				
		Tous les employés		Membres des minorités visibles						Tous les employés		Membres des minorités visibles		Tous les employés		Membres des minorités visibles		Tous les employés		Membres des minorités visibles				
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Resultat EMF	#	%	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	78	8	10.3	12.6	10	-2	81.4															
		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
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
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	2	0	0.0	12.8	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
10	Personnel de bureau	2018	22	7	31.8	17.2	4	3	185.0															
		0	0	0	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	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		0	0	0	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	1	0	0.0	4.3	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

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
		#	%	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	3	0.0	12.6	0.0	0	0.0	12.6	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	12.8	0.0	0	0.0	12.8	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	2	0.0	31.8	0.0	0	0.0	33.3	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 spécialisés	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	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**  
**Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles**  
**Alberta Innovates**  
**[Date: 2018-07-23]**

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 EMF		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence				
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0														
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	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
Total		2018	528	133	25.2	20.0	106	27	125.9															
		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

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		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				
		#	%	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	0.0			
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
Total		0	0	0	0.0	31	0.0	25.2	0.0	0	0.0	25.2	0.0			
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			

<b>Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux</b>
<b>Partie 8: Reasonable Efforts Raisonables</b>
<b>Alberta Innovates</b>
<b>[Date: 2018-07-23]</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 soi
- 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 dan
- Tout cela pourrait raisonnablement permettre d'accroître la représentation, en tenant compte des ressources et des contraintes.
- Autre (veuillez préciser) :

### **Contexte opérationnel**

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

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

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

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

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

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

- Autre.

**Détails additionnels**

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

## Questionnaire d'auto-identification

Alberta Innovates et InnoTech Alberta estiment que tous les employés doivent être traités équitablement. Nous encourageons l'équité en matière d'emploi sur le lieu de travail afin de garantir que les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles soient pleinement représentées à tous les niveaux de notre organisation. Notre programme d'équité en matière d'emploi garantit que nos pratiques d'embauche et de promotion sont fondées sur les qualifications et les capacités.

Dans le cadre de notre programme d'équité en matière d'emploi, nous recueillons des informations sur notre main-d'œuvre au moyen de ce questionnaire. Le fait de s'identifier comme membre d'un groupe désigné (femmes, autochtones, personnes handicapées et minorités visibles) dans les sections B à E permettra de dresser un tableau précis de notre main-d'œuvre. Nous vous assurons que notre lieu de travail est un environnement sûr dans lequel il est possible de s'auto-identifier. Vous pouvez demander les aménagements dont vous avez besoin pour vous acquitter au mieux de vos tâches professionnelles.

**L'accomplissement des sections B à H est volontaire. Toutefois, il est obligatoire de remplir la section A, de signer la section I et de renvoyer le questionnaire aux ressources humaines, même si vous choisissez de ne pas remplir d'informations supplémentaires.**

Les réponses que vous fournissez dans ce formulaire seront conservées à des fins statistiques uniquement ; votre confidentialité est protégée. Nous vous encourageons à revoir, mettre à jour et corriger les informations vous concernant à tout moment. Vos informations **ne seront** utilisées **qu'à des fins d'équité** en matière d'emploi dans le cadre du Programme de contrats fédéraux (PCF).

### **Avis de confidentialité**

Les informations que vous fournissez sont recueillies en vertu des articles 18 et 42 de la *loi sur l'équité en matière d'emploi* afin de permettre à notre organisation de recueillir des données sur les effectifs, de se conformer à la législation sur l'équité en matière d'emploi et de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi sur le lieu de travail.

La participation à l'enquête d'auto-identification est volontaire. Le refus de fournir des informations personnelles entraînera la saisie incomplète et/ou inexacte des données relatives à notre main-d'œuvre.

Les informations que vous fournissez seront regroupées avec les données d'autres employés et partagées avec le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (ESDC) afin de respecter la législation sur l'équité en matière d'emploi dans le cadre du Programme de contrats fédéraux.

Les informations que vous fournissez peuvent être utilisées et/ou divulguées par le CESD à des fins d'analyse, de recherche et/ou d'évaluation des politiques. Toutefois, ces utilisations et/ou divulgations supplémentaires de vos informations personnelles n'entraîneront jamais une décision administrative vous concernant.

Vos informations personnelles sont gérées par le CESD conformément à la *loi sur la protection de la vie privée* et aux autres lois applicables. Vous avez le droit à la protection et à l'accès à vos informations personnelles, qui sont décrites dans le fichier de renseignements personnels ESDC PPU 729. Les instructions pour obtenir ces informations sont décrites dans la publication gouvernementale intitulée *Info Source*, qui est disponible à l'adresse Internet suivante : <http://www.infosource.gc.ca>. *Info Source*

peut également être consulté en ligne dans tout Centre Service Canada.

**Section A : (Obligatoire pour remplir la section A) (en lettres capitales)** Nom : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Numéro d'employé : \_\_\_\_ Fonction : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Lieu de travail : Situation professionnelle : Full-Time

Part-Time  Temporaire

### Section B : Sexe masculin

Après avoir lu les descriptions dans chacune des 3 sections suivantes, répondez "OUI" si l'une des situations suivantes s'applique à vous. Veuillez noter que vous pouvez vous identifier dans plus d'un groupe.

### Section C : Peuples autochtones

Selon la loi sur l'équité en matière d'emploi, un autochtone est une personne qui est indienne, inuite ou métisse.

Êtes-vous un Autochtone ? Yes  Non

### Section D : Minorités visibles

Selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les membres d'une minorité visible sont des personnes au Canada (autres que les Autochtones) qui ne sont pas de couleur blanche ou de race blanche, quel que soit leur lieu de naissance ou leur citoyenneté.

Parmi les exemples de minorités visibles, on peut citer, entre autres

- Noir
- Non-blanc d'Amérique latine (y compris les indigènes d'Amérique centrale et du Sud)
- Asiatique de l'Est (par exemple chinois, japonais, coréen)
- Asiatique du Sud/Indien de l'Est (par exemple Indien, Pakistanais, Bangladeshi, Indien de l'Est de Guyane, de Trinidad ou d'Afrique de l'Est)
- Asie du Sud-Est (par exemple, birman, cambodgien, philippin, laotien, thaïlandais, vietnamien)
- Non-blanc d'Asie occidentale, d'Afrique du Nord ou arabe (par exemple iranien, libanais, égyptien, libyen)
- Les personnes d'origine mixte (par exemple, dont l'un des parents est membre d'une minorité visible)

Vous êtes membre d'une minorité visible ? Yes  Non

### Section E : Personnes handicapées

Selon la loi sur l'équité en matière d'emploi, les personnes handicapées sont des personnes qui ont une déficience physique, mentale, sensorielle, psychiatrique ou d'apprentissage, durable ou récurrente, et qui se considèrent comme désavantagées dans l'emploi en raison de cette déficience, ou qui pensent qu'un employeur ou un employeur potentiel est susceptible de les considérer comme désavantagées dans l'emploi en raison de cette déficience. Cela inclut les personnes dont les limitations fonctionnelles dues à leur handicap ont été adaptées dans leur emploi ou leur lieu de travail actuel (par exemple, par l'utilisation d'aides techniques, la modification d'équipements ou d'autres modalités de travail).

Les exemples de handicaps comprennent, sans s'y limiter :

- Troubles de la coordination ou de la dextérité (par exemple, difficulté à utiliser les mains ou les bras, comme pour saisir des objets ou utiliser un clavier)
- Handicap de mobilité (par exemple, difficulté à se déplacer d'un bureau à l'autre, à parcourir de longues distances à pied ou à utiliser les escaliers)
- Cécité ou déficience visuelle (par exemple, incapacité ou difficulté à voir, glaucome ; toutefois, ne vous incluez pas si vous pouvez bien voir avec des lunettes ou des lentilles de contact)
- Troubles de la parole (par exemple, incapacité à parler ou difficulté à parler et à être compris)
- Surdité ou déficience auditive (par exemple, incapacité d'entendre ou difficulté à entendre)
- Autres handicaps (par exemple, troubles de l'apprentissage, du développement et autres types de handicaps)

Êtes-vous une personne handicapée ? Yes  Non

### Section F : Données supplémentaires pour le logement

Veillez préciser comment nous pouvons vous aider à participer pleinement au monde du travail. Notez que si nous mettons en œuvre ces mesures d'adaptation, elles n'auront pas d'impact négatif sur votre embauche, votre formation, votre promotion et votre maintien dans notre organisation.

### Section G : Participation volontaire des salariés

1) Veuillez indiquer ci-dessous si vous souhaitez que vos informations d'auto-identification soient utilisées pour des initiatives particulières d'équité en matière d'emploi.

Yes  Non

2) Dans le cadre de notre travail continu sur l'équité en matière d'emploi, nous demandons de temps en temps aux membres des groupes désignés de participer à diverses activités (par exemple, comités, groupes de discussion) afin de fournir un retour d'information sur les nouveaux programmes. Si vous acceptez d'être contacté directement par le contact de l'équité en matière d'emploi ou par le directeur des ressources humaines pour ce type d'activité, veuillez cocher "Oui" ci-dessous.

Yes  Non

### Section H : Commentaires des employés

Si vous avez des commentaires/réactions sur notre programme d'équité en matière d'emploi, nous aimerions les connaître. Soyez assurés que tous les commentaires resteront confidentiels. Veuillez contacter le responsable de l'équité en matière d'emploi par téléphone au (780) 450-5265 ou par courriel à [teresa.persson@albertainnovates.ca](mailto:teresa.persson@albertainnovates.ca).

### Section I : Signature de l'employé

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

---

Collecte et utilisation des informations personnelles : Ces informations sont collectées conformément à la loi sur la liberté de l'information et la vie privée, section 33(c), pour les raisons mentionnées ci-dessus et pour se conformer au programme des entrepreneurs fédéraux (FCP). Elles seront traitées conformément aux dispositions de la partie 2 de la loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée. Si vous avez des questions concernant la collecte et l'utilisation de vos informations, veuillez contacter

Directeur des ressources  
humaines Alberta  
Innovates

De : Teresa Persson <Teresa.Persson@albertainnovates.ca>  
Envoyé : 27 juillet 2018 15h45  
À : Sharan, Neena [NC] <neena.sharan@labour-travail.gc.ca>  
Objet : RE : Première évaluation de conformité - Employeur n° 10000630

Bonjour Neena,

Veuillez trouver ci-joint les informations nécessaires à la première évaluation de conformité pour Alberta Innovates / InnoTech Alberta (#10000630). Nous avons accordé aux agents du Labour Program ESDC l'accès aux résultats de notre analyse de l'effectif.

En date du 23 juillet 2018, 528 questionnaires ont été distribués et les données sont incluses dans notre rapport de téléchargement et d'analyse de la main-d'œuvre. Le nombre total de questionnaires d'auto-identification entièrement remplis et retournés à ce jour est de 465. Nous fournissons des questionnaires à tous les nouveaux employés dès leur entrée en fonction et nous continuerons à mettre à jour les données de notre système en conséquence.

Les documents suivants sont joints pour votre information :

- Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé
- Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de synthèse
- Rapport de réalisation 2018

Si vous avez des questions ou des préoccupations, n'hésitez pas à me contacter ; toutefois, notez que je serai absent du bureau du 28 juillet au 6 août.

Bien à vous,  
Teresa



**Teresa Persson, CCP**  
*Partenaire commercial - Compensation*  
*Ressources humaines*  
TEL: 780.450.5265 CELL: 780.717.8011  
[teresa.persson@albertainnovates.ca](mailto:teresa.persson@albertainnovates.ca)

250 Karl Clark Road, Edmonton  
Alberta, Canada T6N 1E4

[albertainnovates.ca](http://albertainnovates.ca)

*This communication may contain confidential, personal and/or privileged information. Please immediately contact the sender if you are not the intended recipient of this communication. If you are not the intended recipient of this communication, disclosure, copying, distribution, use and/or reliance of this communication is strictly prohibited. Any communication received in error, or subsequent reply, should immediately be deleted or destroyed.*

De : neena.sharan@labour-travail.gc.ca <neena.sharan@labour-travail.gc.ca>  
Envoyé : mardi 24 juillet 2018 6:37  
À : Teresa Persson <Teresa.Persson@albertainnovates.ca> ; ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca  
Cc : neena.sharan@labour-travail.gc.ca  
Objet : RE : Première évaluation de la conformité - Employeur n° 10000630

Salut Teresa,

Je m'appelle Neena Sharan, agent d'évaluation travaillant pour le programme d'équité en matière d'emploi. Ce dossier m'est attribué maintenant.

Merci de m'envoyer tous les documents pour la 1ère évaluation de conformité. En examinant tous les documents que vous m'avez envoyés, j'ai remarqué que le rapport de réalisation est manquant et que vous avez utilisé l'ancien formulaire pour la fixation des objectifs et le rapport de synthèse des objectifs. Veuillez m'envoyer un rapport de réalisation dûment rempli que vous trouverez dans le WEIMS - page d'aide sous la rubrique FCP. Il vous suffit de remplir la page Analyse du déroulement du travail et objectifs (tableau 1-8) dans ce rapport. Nous vous demandons de fixer les objectifs numériques à court et à long terme dans ce rapport. Cette nouvelle exigence a été introduite avec les changements apportés au programme le 27 juin 2013 et sera requise avant de fermer votre dossier. Ces objectifs numériques à long terme sont considérés comme des aspirations et peuvent être ajustés au fil du temps, à mesure que votre organisation poursuit son cheminement vers la diversité. Les objectifs à long terme peuvent être fixés de la même manière que les objectifs à court terme.

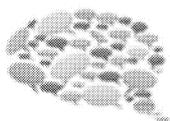
Si vous avez des questions, n'hésitez pas à me contacter.

Je vous remercie de votre attention.

Neena Sharan

Assessment Officer, Programme du travail  
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada  
[neena.sharan@labour-travail.gc.ca](mailto:neena.sharan@labour-travail.gc.ca) / Tél. : 873-396-0405

Assessment Officer, Labour Program  
Employment and Social Development Canada / Government of Canada  
[neena.sharan@labour-travail.gc.ca](mailto:neena.sharan@labour-travail.gc.ca) / Tel: 873-396-0405



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!

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

**Nom de l'employeur :** Alberta Innovates / Innotech Alberta Inc.

**Emplacement principal :** Edmonton, Alberta

**Nombre d'employés :** 528, Les employés sont situés à :  
Alberta - 525  
Colombie-Britannique - 3

**Aperçu de l'organisation :**

SCIAN : 5417 (Services de recherche et de développement scientifiques)

Innotech Alberta est une filiale d'Alberta Innovates. Elle offre une gamme diversifiée de capacités de recherche et d'essais scientifiques, techniques et technologiques, ainsi que les installations nécessaires pour soutenir la technologie moderne. Ils fournissent des conseils, des informations techniques et une infrastructure scientifique pour les besoins techniques immédiats et à long terme de l'industrie pétrolière et gazière. Ils se concentrent sur les opérations de forage et de production en amont ainsi que sur les opérations de pipelines en milieu et en aval.

**Dates clés - évaluation de la première année**

Initié : 2018/01/04  
Reçu : 2018/07/30 (Révisé)  
Analyse de l'effectif : 2018/07/23

**LA COLLECTE D'INFORMATIONS SUR LA MAIN-D'ŒUVRE**

	#	%
Nombre d'employés auxquels le questionnaire a été envoyé :	582	100
Nombre de questionnaires retournés :	465	80
Nombre de questionnaires remplis et retournés :	465	80

- Le questionnaire comprend des définitions appropriées.
- Le questionnaire ou les documents d'accompagnement indiquent qu'un salarié peut s'auto-identifier comme membre de plusieurs groupes.
- Le questionnaire comporte un identifiant de l'employé.
- Le questionnaire comprend une question sur le sexe si cette information ne peut pas être obtenue à partir de la paie ou des dossiers du personnel.
- Le questionnaire indique qu'il est disponible dans d'autres formats sur demande.

- Le questionnaire indique que la réponse aux questions d'auto-identification est volontaire.
- Le questionnaire indique que les 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.
- Le questionnaire indique que les employés peuvent mettre à jour ou modifier les informations les concernant à tout moment

Observations :

Le modèle de questionnaire d'auto-évaluation fourni par l'employeur et utilisé par ce dernier ne comportait pas la mention "le questionnaire est disponible dans d'autres formats".

Il a été conseillé à l'employeur d'ajouter la déclaration manquante à l'enquête. L'enquête a été approuvée avec cette modification mineure.

#### **ANALYSE DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET FIXATION D'OBJECTIFS**

- L'analyse des effectifs a été réalisée à l'aide du WEIMS.
- L'organisation a sélectionné les professions par défaut pour établir les estimations de disponibilité externe ou a fourni des justifications raisonnables.
- L'organisation a sélectionné les défauts géographiques pour établir les estimations de disponibilité externe ou a fourni des justifications raisonnables.
- L'organisation semble avoir correctement codé ses postes en utilisant la Classification nationale des professions (CNP) 2011.
- L'organisation a fixé un objectif pour chaque groupe désigné dans chaque catégorie professionnelle où une lacune a été identifiée.
- L'organisation a démontré qu'elle a pris en compte les éléments suivants pour fixer ses objectifs à court terme : le degré de sous-représentation, la disponibilité, la croissance ou la réduction prévue et le roulement prévu afin de fixer un objectif dans chaque groupe professionnel où une lacune a été identifiée.
- Les objectifs fixés sont suffisants pour assurer des progrès raisonnables en étant supérieurs, ou au moins égaux, à la disponibilité.

Observations :

- Tous les objectifs à court et à long terme sont fixés en fonction de la disponibilité du marché. Des objectifs ont été fixés respectivement pour chaque écart et pour chaque écart.
- Tous les objectifs sont fixés sous forme numérique et en pourcentage. Conformément à la politique du PCF et pour les besoins de cette évaluation, seul le format en pourcentage a été utilisé.

## RÉSUMÉ DES OBJECTIFS

### Femmes

Observations :

- Il n'y a pas de lacune dans ce groupe désigné. L'entreprise a fixé des objectifs en fonction de la disponibilité sur le marché, mais n'est pas tenue de le faire.

### Peuples autochtones

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		Représentation	LMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)		
#	Description	#	# ou %	# ou %	%	%
02	Cadres moyens et autres dirigeants	-2	2.2	2.2	0.0	2.2
03	Professionnels	-3	1.4	1.4	0.0	1.4
07	Administratif et administratif	-2	3.8	3.8	1.3	3.8
10	Commis de bureau	-1	5.0	5.0	0.0	5.0

Observations :

- Pour les quatre (4) lacunes identifiées comme étant des personnes autochtones, l'organisation a fixé des objectifs appropriés qui sont égaux à la disponibilité respective sur le marché du travail pour chaque CPEME.

### Personne handicapée

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		Représentation	LMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme	A long terme		

#	Description	#	(1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%	%
			# ou %	# ou %		
01/02	Directeurs	-2	4.3	4.3	2.4	4.3
03	Professionnels	-6	3.8	3.8	0.5	3.8
04	Semi-professionnels et techniciens	-2	4.6	4.6	3.2	4.6
07	Personnel administratif et de bureau principal	-2	3.4	3.4	1.3	3.4
10	Personnel de bureau	-2	7.0	7.0	0.0	7.0

Observations :

- Les cinq (5) lacunes identifiées comme étant des personnes handicapées, l'organisation a fixé des objectifs appropriés qui sont égaux à la disponibilité respective sur le marché du travail pour chaque CPEME.

#### **Membres des minorités visibles**

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		Représentation	LMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	Lacune actuelle	#	Court terme	A long terme		
			(1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)		
#	Description	#	# ou %	# ou %	%	%
05	Contrôleurs	-1	21.6	21.6	0.0	21.6
07	Personnel administratif et de bureau principal	-2	12.6	12.6	10.3	12.6

Observations :

- Pour toutes les lacunes identifiées en tant que personnes de minorités visibles, l'organisation a fixé des objectifs appropriés qui sont égaux à la disponibilité respective sur le marché du travail pour chaque CPEME.

#### **RECOMMANDATION**

Je recommande que l'employeur soit trouvé :

en conformité  en cas de non-conformité

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

- Dans l'enquête initiale soumise au FCP et remplie par les employés de l'organisation, la mention "L'enquête est disponible sous une autre forme" était manquante. Le questionnaire d'auto-identification est maintenant modifié pour inclure cette déclaration et nous recommandons donc que l'organisation communique avec tous les employés pour les informer que le questionnaire est à leur disposition et qu'ils peuvent modifier à tout moment les informations soumises précédemment.
- Innotech Alberta Inc. a démontré, par sa première soumission d'évaluation de la conformité, qu'elle se fixe des objectifs appropriés en fonction de la disponibilité sur le marché du travail. Toutefois, il existe un certain nombre de lacunes dans les groupes désignés de personnes autochtones, de personnes handicapées et de membres de minorités visibles. Il pourrait être avantageux pour cette organisation de développer des relations avec les collèges, universités ou autres associations professionnelles locales afin d'identifier et d'embaucher des étudiants ou des professionnels qualifiés qui font partie de ce groupe désigné en ayant recours à des stages ou à des emplois permanents lorsque des postes se libèrent.

**Nom de l'analyste : Neena Sharan**

**Date : 16 août 2018.**

De : Sharan, Neena [NC] Au nom de l'EE-EME  
Envoyé : 5 septembre 2018 8:51  
À : "katherine.salucop@albertainnovates.ca" <katherine.salucop@albertainnovates.ca> ;  
"ross.chow@innotechalberta.ca" <ross.chow@innotechalberta.ca> ;  
"teresa.persson@albertainnovates.ca" <teresa.persson@albertainnovates.ca>  
Objet : Numéro d'accord du gouvernement du Canada : 10000630 - Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux

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

Madame Katherine Salucop:

Nous vous informons que l'évaluation de conformité entreprise le 28 février 2018 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que InnoTech Alberta Inc. se conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

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

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

- Dans le sondage initial rempli par les employés de l'organisation et présenté au Programme des contrats fédéraux, la phrase « Le sondage est disponible en d'autres formats » était manquante. Le questionnaire d'auto-identification est maintenant modifié pour qu'il contienne cette phrase. Nous recommandons donc que l'organisation communique avec tous les employés pour les informer que le questionnaire est à leur disposition et qu'ils peuvent en tout temps modifier des renseignements transmis précédemment.
- Innotech Alberta inc. a montré grâce à son premier rapport d'évaluation de la conformité que l'organisation fixe des objectifs appropriés en fonction de la disponibilité sur le marché du travail. Toutefois, il y a certains écarts dans les groupes désignés suivants : les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Il pourrait être avantageux pour cette organisation de tisser des liens avec des universités et des collèges locaux ou avec des associations professionnelles pour trouver et embaucher des étudiants ou des professionnels qualifiés qui font partie de 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 28 février 2021. Les prochaines évaluations de conformité seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis dans le premier rapport sur l'équité en matière d'emploi que vous avez présenté ou dans les rapports de mise à jour.

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

1. les formulaires 1 à 6 – données sur la main-d'œuvre au niveau national;
2. une analyse de l'effectif à jour;

3. un rapport des réalisations dûment rempli qui comprend vos objectifs numériques révisés à court et à long terme en fonction des lacunes décelées en matière de représentation;

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

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

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

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

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

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

Workplace Equity Team

Workplace Equity Division, Labour Program  
Employment and Social Development Canada / Government of 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 : Wendy Holgate <Wendy.Holgate@innotechalberta.ca>  
Envoyé : 27 juin 2017 13:33  
À : EE-EME <ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca>  
Cc : Amanda Prefontaine <Amanda.Prefontaine@innotechalberta.ca>  
Objet : Emailing : ACCORD FCP INNOTECH AB T8121-160031.pdf

Bonjour, pour faire suite à vos instructions par courriel, nous avons le plaisir de vous joindre l'accord susmentionné qui correspond à notre contrat attribué à InnoTech Alberta le 28 février 2017 - T8121-160031/001-SS par Transports Canada.

N'hésitez pas à me contacter si vous avez des questions ou si vous avez besoin d'informations supplémentaires.

Bien à vous

Wendy Holgate

Wendy Holgate  
Services juridiques, Contrats

TEL: 780-450-5420  
Email: [wendy.holgate@innotechalberta.ca](mailto:wendy.holgate@innotechalberta.ca)

250 Karl Clark Road  
Edmonton, Alberta T6N 1E4

This communication is intended for the use of the recipient to which it is addressed, and may contain confidential, personal, and or privileged information. Please contact us immediately if you are not the intended recipient of this communication, and do not copy, distribute, or take action relying on it. Any communication received in error, or subsequent reply, should be deleted or destroyed.

Your message is ready to be sent with the following file or link attachments:

FCP AGREEMENT INNOTECH AB T8121-160031.pdf

Note: To protect against computer viruses, e-mail programs may prevent sending or receiving certain types of file attachments. Check your e-mail security settings to determine how attachments are handled.

De : Normandin, Ward W [NC]  
Envoyé : 11 janvier 2018 10:24  
À : "Teresa Persson" <Teresa.Persson@albertainnovates.ca>  
Objet : RE : Suivi de la messagerie vocale concernant le Programme des entrepreneurs fédéraux

Bonjour Teresa,

Ce fut un plaisir de parler avec vous ce matin. Merci d'avoir envoyé un spécimen de votre sondage. Nous avons deux recommandations pour vous :

1. Question sur le sexe – si vous le souhaitez, vous pouvez ajuster cette question de la façon suivante : Vous identifiez-vous comme une femme? O/N. En changeant la question de la sorte, vous êtes en mesure d'inclure plusieurs identités de genre, si la personne ne s'identifie pas comme une femme, alors elle est codée M, mais cela ne signifie pas nécessairement qu'elle est de sexe masculin – si cela a du sens.
2. Autres formats – pour aider les personnes qui peuvent avoir des besoins spéciaux, nous suggérons d'ajouter une ligne précisant que le sondage est disponible sur un ou plusieurs autres formats. Une recommandation est de laisser la personne fixer un rendez-vous pour que le sondage soit rempli en son nom par une personne des Ressources humaines en appelant à un certain numéro. Nous acceptons cela comme étant un autre format.

J'espère que cette information est utile.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec moi.

Cordialement,  
Ward

Ward Normandin

Agent de programmes, Programme du travail  
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada  
[ward.normandin@labour-travail.gc.ca](mailto:ward.normandin@labour-travail.gc.ca) / Tél. : 819-654-4334

Program Officer, Labour Program  
Employment and Social Development Canada / Government of Canada  
[ward.normandin@labour-travail.gc.ca](mailto:ward.normandin@labour-travail.gc.ca) / Tel. : 819-654-4334



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 : Teresa Persson [mailto:Teresa.Persson@albertainnovates.ca]  
Envoyé : 2018-01-11 9:46  
À : Normandin, Ward W [NC]  
Objet : RE : Suivi de la messagerie vocale concernant le Programme de contrats fédéraux

Bonjour Ward,

Merci encore d'avoir pris le temps de parler avec moi au sujet du Programme des contrats fédéraux. Comme discuté, vous trouverez en pièce jointe le questionnaire d'auto-identification utilisé à l'heure actuelle par Alberta Innovates / InnoTech Alberta. Il me tarde d'avoir vos commentaires et votre rétroaction concernant tout changement que nous pourrions apporter.

De plus, lorsque Katherine aura signé le formulaire pour obtenir l'accès au Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIÉMT), je le présenterai et vous mettrai en copie conforme.

Merci encore une fois. Je me réjouis à la perspective de travailler avec vous à ce sujet!

Cordialement,  
Teresa



**ALBERTA INNOVATES**

Teresa Persson, CCP

Partenaire -- rémunération  
RH

TEL: 780.450.5265 CELL: 780.717.8011  
[teresa.persson@albertainnovates.ca](mailto:teresa.persson@albertainnovates.ca)

250 Karl Clark Road, Edmonton  
Alberta, Canada T6N 1E4

[albertainnovates.ca](http://albertainnovates.ca)

*This communication may contain confidential, personal and/or privileged information. Please immediately contact the sender if you are not the intended recipient of this communication. If you are not the intended recipient of this communication, disclosure, copying, distribution, use and/or reliance of this communication is strictly prohibited. Any communication received in error, or subsequent reply, should immediately be deleted or destroyed.*

De : [ward.normandin@labour-travail.gc.ca](mailto:ward.normandin@labour-travail.gc.ca) [mailto:[ward.normandin@labour-travail.gc.ca](mailto:ward.normandin@labour-travail.gc.ca)]  
Envoyé : mercredi 10 janvier 2018 11:43  
À : Teresa Persson  
Objet : RE : Suivi de la messagerie vocale concernant le Programme de contrats fédéraux

Bonjour Teresa,

Merci pour votre courriel. Je suis disponible demain matin à 9 h 15. Veuillez me téléphoner au 819-654-4334 et c'est avec plaisir que je vous aiderai!

Sincères salutations,  
Ward

Ward Normandin

Agent de programmes, Programme du travail  
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada  
[ward.normandin@labour-travail.gc.ca](mailto:ward.normandin@labour-travail.gc.ca) / Tél. : 819-654-4334

Program Officer, Labour Program  
Employment and Social Development Canada / Government of Canada  
[ward.normandin@labour-travail.gc.ca](mailto:ward.normandin@labour-travail.gc.ca) / Tel. : 819-654-4334



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 : Teresa Persson [mailto:[Teresa.Persson@albertainnovates.ca](mailto:Teresa.Persson@albertainnovates.ca)]  
Envoyé : 2018-01-10 13:32 PM  
À : Normandin, Ward W [NC]  
Objet : Suivi de la messagerie vocale concernant le programme de contrats fédéraux  
Importance : Haut

Bonjour Ward,

Pour donner suite à mon message vocal, avez-vous du temps pour répondre à quelques questions concernant le Programme des contrats fédéraux et les exigences pour Alberta Innovates/InnoTech Alberta?

Je suis disponible pour un appel téléphonique demain ou vendredi matin après 7 h 15 (HNR), ce qui, je crois, est 9 h 15 (HNE).

Au plaisir d'avoir de vos nouvelles,

Cordialement,

Teresa



# ALBERTA INNOVATES

Teresa Persson, CCP  
Partenaire – Rénumération  
RH

TEL: 780.450.5265 CELL: 780.717.8011  
[teresa.persson@albertainnovates.ca](mailto:teresa.persson@albertainnovates.ca)

250 Karl Clark Road, Edmonton  
Alberta, Canada T6N 1E4

[albertainnovates.ca](http://albertainnovates.ca)

*This communication may contain confidential, personal and/or privileged information. Please immediately contact the sender if you are not the intended recipient of this communication. If you are not the intended recipient of this communication, disclosure, copying, distribution, use and/or reliance of this communication is strictly prohibited. Any communication received in error, or subsequent reply, should immediately be deleted or destroyed.*

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

De : Teresa Persson <Teresa.Persson@albertainnovates.ca>

Envoyé : le 11 janvier 2018 à 9h46

À : Normandin, Ward W [NC] <ward.normandin@labour-travail.gc.ca>

Objet : RE : Suivi de la messagerie vocale concernant le Programme de contrats fédéraux

Salut Ward,

Je vous remercie encore de prendre le temps de me parler du FCP. Comme discuté, veuillez trouver ci-joint le questionnaire d'auto-identification qui est actuellement utilisé par Alberta Innovates / InnoTech Alberta. J'attends avec impatience vos commentaires/réactions concernant les changements que nous pourrions apporter.

De plus, une fois que Katherine aura signé le formulaire d'autorisation d'accès au WEIMS, je vous le soumettrai et vous l'enverrai.

Merci encore et j'ai hâte de travailler avec vous sur ce sujet !

Bien à vous,  
Teresa



**ALBERTA INNOVATES**

**Teresa Persson, CCP**

*Partenaire commercial - Compensation*

*Ressources humaines*

**TEL: 780.450.5265 CELL: 780.717.8011**

**[teresa.persson@albertainnovates.ca](mailto:teresa.persson@albertainnovates.ca)**

250 Karl Clark Road, Edmonton  
Alberta, Canada T6N 1E4

**[albertainnovates.ca](http://albertainnovates.ca)**

*This communication may contain confidential, personal and/or privileged information. Please immediately contact the sender if you are not the intended recipient of this communication. If you are not the intended recipient of this communication, disclosure, copying, distribution, use and/or reliance of this communication is strictly prohibited. Any communication received in error, or subsequent reply, should immediately be deleted or destroyed.*

De : ward.normandin@labour-travail.gc.ca [mailto:ward.normandin@labour-travail.gc.ca]

Envoyé : mercredi 10 janvier 2018 11:43

Pour : Teresa Persson

Objet : RE : Suivi de la messagerie vocale concernant le Programme de Contrats fédéraux

Salut Teresa,

Merci pour votre e-mail. Je suis disponible demain matin à 9h15. Appelez-moi au 819-654-4334 et je serai heureux de vous aider !

Je vous souhaite bonne chance,  
Ward

Ward Normandin

Agent de programmes, Programme du travail  
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada  
[ward.normandin@labour-travail.gc.ca](mailto:ward.normandin@labour-travail.gc.ca) / Tél. : 819-654-4334

Program Officer, Labour Program  
Employment and Social Development Canada / Government of Canada  
[ward.normandin@labour-travail.gc.ca](mailto:ward.normandin@labour-travail.gc.ca) / Tel. : 819-654-4334



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 : Teresa Persson [mailto:[Teresa.Persson@albertainnovates.ca](mailto:Teresa.Persson@albertainnovates.ca)]  
Envoyé : 2018-01-10 13:32 PM  
Pour : Normandin, Ward W [NC]  
Objet : Suivi de la messagerie vocale concernant le programme de contrats fédéraux  
Importance : Haut

Bonjour Ward,

Suite à mon message vocal, avez-vous le temps de répondre à quelques questions concernant le programme fédéral des entrepreneurs et les exigences d'Alberta Innovates/InnoTech Alberta ?

Je suis disponible pour un appel téléphonique demain ou vendredi matin après 7h15 (HNR), c'est-à-dire 9h15 (HNE) je crois.

J'ai hâte d'avoir de vos nouvelles.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués,

Teresa



**ALBERTA INNOVATES**

**Teresa Persson, CCP**  
*Partenaire commercial - Compensation*  
*Ressources humaines*  
TEL: 780.450.5265 CELL: 780.717.8011  
[teresa.persson@albertainnovates.ca](mailto:teresa.persson@albertainnovates.ca)

250 Karl Clark Road, Edmonton  
Alberta, Canada T6N 1E4

[albertainnovates.ca](http://albertainnovates.ca)

*This communication may contain confidential, personal and/or privileged information. Please immediately contact the sender if you are not the intended recipient of this communication. If you are not the intended recipient of this communication, disclosure, copying, distribution, use and/or reliance of this communication is strictly prohibited. Any communication received in error, or subsequent reply, should immediately be deleted or destroyed.*