


 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 Latitude Geographics Group Ltd.	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) 128
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> 511210	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 300-1117 Wharf St	Ville Victoria	Province BC	Code postal V8W 1T7
	Numéro de téléphone 250-381-8130	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Haley Fong	Titre Conseiller en ressources humaines		
Numéro de téléphone 250-381-8130	Adresse de courriel hfong@latitudegeo.com	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) David Stevenson	Titre Directeur technique		
Numéro de téléphone 250-381-8130	Adresse de courriel daves@latitudegeo.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature [REDACTED]	Date (AAAA/MM/JJ) 2016/09/30		

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.gc.ca">ee-eme@hrsdcc.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.



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé Date : 2017 11 24

Femme

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Lieux	Femme					Écart	Espace recrutement
		Tous les employés	Représentation	Disponibilité				
		#	#	%	%	#		
<b>01 : Cadres supérieurs</b>		5	0	0.0 %	32.3 %	2		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	5	0	0.0 %	32.3 %	2		Victoria
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>		23	6	26.1 %	41.6 %	10		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	2	0	0.0 %	39.7 %	1		Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	21	6	28.6 %	41.8 %	9	-3	Victoria
<b>03 : Professionnels</b>		73	13	17.8 %	25.4 %	19	-6	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	B.C. moins de CMA	1	1	100.0 %	59.2 %	1	0	B.C. moins de CMA
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	Victoria	1	0	0.0 %	50.6 %	1	-1	Victoria
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	Victoria	4	2	50.0 %	64.2 %	3	-1	Victoria
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	Victoria	10	3	30.0 %	31.5 %	3	0	Victoria
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	B.C. moins de CMA	1	0	0.0 %	59.2 %	1	-1	B.C. moins de CMA
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	Kitchener - Cambridge - Waterloo	5	2	40.0 %	17.0 %	1	1	Kitchener - Cambridge
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	Victoria	43	2	4.7 %	13.7 %	6	-4	Victoria
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	Kitchener - Cambridge - Waterloo	1	1	100.0 %	55.6 %	1	0	Kitchener - Cambridge
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	Victoria	1	0	0.0 %	56.3 %	1	-1	Victoria
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	Victoria	1	0	0.0 %	49.5 %	0	0	Victoria
5121 : Auteurs et écrivains	Victoria	5	2	40.0 %	55.4 %	3	-1	Victoria
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		9	3	33.3 %	24.3 %	2	1	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Kitchener - Cambridge - Waterloo	1	1	100.0 %	23.6 %	0	1	Kitchener - Cambridge
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Victoria	6	1	16.7 %	26.0 %	2	-1	Victoria
5225 : Techniciens d'enregistrement audio et vidéo	Victoria	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Victoria
5241 : Graphistes et illustrateurs	Victoria	1	1	100.0 %	39.4 %	0	1	Victoria
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		4	3	75.0 %	81.2 %	3	0	



**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé Date : 2017 11 24**

**Femme**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Lieux	Tous les employés	Représentation		Femme Disponibilité		Écart	Espace recrutement
			#	%	#	%		
<b>Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi</b>	Victoria	4	3	75.0 %	3	81.2 %	0	Victoria
<b>08 : Personnel qualifié de la vente et des services</b>		5	2	40.0 %	1	26.1 %	1	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Kitchener - Cambridge - Waterloo	2	1	50.0 %	1	28.1 %	0	Kitchener - Cambridge
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Victoria	3	1	33.3 %	1	24.8 %	0	Victoria
<b>10 : Personnel de bureau</b>		2	1	50.0 %	1	74.1 %	0	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Victoria	2	1	50.0 %	1	74.1 %	0	Victoria
<b>Total</b>		121	28	23.1 %	38-10	31.4 %		

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

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

**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé Date : 2017 11 24**

**Peuples autochtones**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Lieux	Peuples autochtones						Espace recrutement
		Tous les employés	Représentation	Disponibilité	Écart			
		#	#	%	%	#	#	
<b>01 : Cadres supérieurs</b>		5	0	0.0 %	1.9 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	5	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Victoria
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>		23	0	0.0 %	2.6 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	2	0	0.0 %	1.1 %	0	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	21	0	0.0 %	2.7 %	1	-1	Victoria
<b>03 : Professionnels</b>		73	0	0.0 %	2.1 %	2	-2	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	B.C. moins de CMA	1	0	0.0 %	6.2 %	0	0	B.C. moins de CMA
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	Victoria	1	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Victoria
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	Victoria	4	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Victoria
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	Victoria	10	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Victoria
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	B.C. moins de CMA	1	0	0.0 %	6.2 %	0	0	B.C. moins de CMA
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	Kitchener - Cambridge - Waterloo	5	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Kitchener - Cambridge
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	Victoria	43	0	0.0 %	2.5 %	1	-1	Victoria
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	Kitchener - Cambridge - Waterloo	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Kitchener - Cambridge
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	Victoria	1	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Victoria
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	Victoria	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Victoria
5121 : Auteurs et écrivains	Victoria	5	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Victoria
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		9	0	0.0 %	2.5 %	0	0	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Kitchener - Cambridge - Waterloo	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Kitchener - Cambridge
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Victoria	6	0	0.0 %	3.3 %	0	0	Victoria
5225 : Techniciens d'enregistrement audio et vidéo	Victoria	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Victoria
5241 : Graphistes et illustrateurs	Victoria	1	0	0.0 %	2.8 %	0	0	Victoria
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		4	0	0.0 %	3.0 %	0	0	



### Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé Date : 2017 11 24

#### Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peuples autochtones					
	Victoria					Victoria
	4	0	0.0 %	3.0 %	0	0





**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé Date : 2017 11 24**

**Peuples autochtones**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Lieux	Tous les employés	Peuples autochtones		Écart	Espace recrutement		
			Représentation	Disponibilité				
		#	#	%	%	#	#	
<b>08 : Personnel qualifié de la vente et des services</b>		5	0	0.0 %	0.6 %	0	0	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Kitchener - Cambridge - Waterloo	2	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Kitchener - Cambridge
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Victoria	3	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Victoria
<b>10 : Personnel de bureau</b>		2	0	0.0 %	4.3 %	0	0	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Victoria	2	0	0.0 %	4.3 %	0	0	Victoria
<b>Total</b>		121	0	0.0 %	2.2 %	3-3		

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

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

**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé Date : 2017 11 24**

**Membres des minorités visibles**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Lieux	Membres des minorités visibles						Écart	Espace recrutement
		Tous les employés		Représentation		Disponibilité			
		#	#	%	%	#	#		
<b>01 : Cadres supérieurs</b>		5	0	0.0 %	7.4 %	0	0		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	5	0	0.0 %	7.4 %	0	0	Victoria	
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>		23	0	0.0 %	9.1 %	2	-2		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	2	0	0.0 %	12.5 %	0	0	Kitchener - Cambridge	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	21	0	0.0 %	8.8 %	2	-2	Victoria	
<b>03 : Professionnels</b>		73	14	19.2 %	17.6 %	13	1		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	B.C. moins de CMA	1	0	0.0 %	4.8 %	0	0	B.C. moins de CMA	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	Victoria	1	0	0.0 %	15.2 %	0	0	Victoria	
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	Victoria	4	0	0.0 %	9.8 %	0	0	Victoria	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	Victoria	10	3	30.0 %	16.3 %	2	1	Victoria	
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	B.C. moins de CMA	1	0	0.0 %	4.8 %	0	0	B.C. moins de CMA	
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	Kitchener - Cambridge - Waterloo	5	1	20.0 %	29.4 %	1	0	Kitchener - Cambridge	
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	Victoria	43	9	20.9 %	19.4 %	8	1	Victoria	
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	Kitchener - Cambridge - Waterloo	1	0	0.0 %	15.0 %	0	0	Kitchener - Cambridge	
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	Victoria	1	0	0.0 %	10.7 %	0	0	Victoria	
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	Victoria	1	0	0.0 %	8.4 %	0	0	Victoria	
5121 : Auteurs et écrivains	Victoria	5	1	20.0 %	8.5 %	0	1	Victoria	
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		9	1	11.1 %	9.1 %	1	0		
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Kitchener - Cambridge - Waterloo	1	0	0.0 %	17.7 %	0	0	Kitchener - Cambridge	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Victoria	6	1	16.7 %	9.3 %	1	0	Victoria	
5225 : Techniciens d'enregistrement audio et vidéo	Victoria	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Victoria	
5241 : Graphistes et illustrateurs	Victoria	1	0	0.0 %	8.3 %	0	0	Victoria	
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		4	0	0.0 %	8.2 %	0	0		



### Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé Date : 2017 11 24

#### Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	4	Membres des minorités visibles				0	Victoria
			0	0.0 %	8.2 %	0		



**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé Date : 2017 11 24**

**Membres des minorités visibles**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Lieux	Tous les employés	Membres des minorités visibles		Disponibilité	Écart	Espace recrutement	
			Représentation					
		#	#	%	%	#	#	
<b>08 : Personnel qualifié de la vente et des services</b>		5	0	0.0 %	6.8 %	0	0	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Kitchener - Cambridge - Waterloo	2	0	0.0 %	9.6 %	0	0	Kitchener - Cambridge
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Victoria	3	0	0.0 %	5.0 %	0	0	Victoria
<b>10 : Personnel de bureau</b>		2	1	50.0 %	8.6 %	0	1	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Victoria	2	1	50.0 %	8.6 %	0	1	Victoria
<b>Total</b>		121	16	13.2 %	14.0 %	16	0	

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

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



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

Date : 2017 11 24

### Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Lieux	Tous les employés	Personnes handicapées				Écart	Espace recrutement
			Représentation	Disponibilité				
		#	#	%	%	#	#	
<b>01/02 : Directeurs</b>	National	28	0	0.0 %	4.3 %	1	-1	National
<b>03 : Professionnels</b>	National	73	1	1.4 %	3.8 %	3	-2	National
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>	National	9	0	0.0 %	4.6 %	0	0	National
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>	National	4	0	0.0 %	3.4 %	0	0	National
<b>08 : Personnel qualifié de la vente et des services</b>	National	5	0	0.0 %	3.5 %	0	0	National
<b>10 : Personnel de bureau</b>	National	2	0	0.0 %	7.0 %	0	0	National
<b>Total</b>		121	1	0.8 %	4.0 %	4-3		

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 : 2017 1124

**Raisons du choix d'un champ d'analyse, d'une zone de recrutement ou d'un lieu de recrutement différents :**

Le recrutement n'est pas limité à la Colombie-Britannique, mais c'est là que la grande majorité des candidats postulent. Nous prenons en considération les candidats de tout le pays, mais il est probablement trompeur de dire que notre "lieu de recrutement" est national. Mais en fin de compte, toutes nos offres d'emploi sont en ligne et sont accessibles de n'importe où dans le monde.

**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	CMA (par défaut National)
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	CMA (par défaut National)
03 : Professionnels	NOC	CMA (par défaut National)
04 : Semi-Professionnels and Techniciens	NOC	CMA (par défaut Provincial)
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	CMA (par défaut Provincial)
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA



**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé** Date : 2017 11 24

**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>
<b>01/02 : Directeurs</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>03 : Professionnels</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>08 : Personnel qualifié des ventes et des services</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>10 : Personnel de bureau</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>







**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de synthèse** Date : 2017 11 24  
Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les salariés		Représentation Femmes		Disponibilité Femmes		Écart
	#	%	#	%	#	%	
01 : Cadres supérieurs	5	0.0 %	0	32.3 %	2	40.0 %	-2
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	23	19.0 %	6	41.6 %	10	43.5 %	-4
03 : Professionnels	73	60.3 %	13	25.4 %	19	28.9 %	-6
04 : Semi-professionnels et techniciens	9	7.4 %	3	24.3 %	2	22.2 %	1
07 : Personnel administratif et de bureau principal	4	3.3 %	3	81.2 %	3	75.0 %	0
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	5	4.1 %	2	40.0 %	1	20.0 %	1
10 : Personnel de bureau	2	1.6 %	1	50.0 %	1	50.0 %	0
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>23.1 %</b>	<b>28</b>	<b>31.4 %</b>	<b>38</b>	<b>42.6 %</b>	<b>-10</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 : 2017 11 24  
Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés #	Peuples autochtones		Disponibilité %	Écart #
		Representation #	%		
01 : Cadres supérieurs	5	0	0.0 %	1.9 %	0
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	23	0	0.0 %	2.6 %	1
03 : Professionnels	73	0	0.0 %	2.1 %	2
04 : Semi-professionnels et techniciens	9	0	0.0 %	2.5 %	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	4	0	0.0 %	3.0 %	0
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	5	0	0.0 %	0.6 %	0
10 : Personnel de bureau	2	0	0.0 %	4.3 %	0
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>0</b>	<b>0.0 %</b>	<b>2.2 %</b>	<b>3</b>

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



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

Date : 2017 11 24

### Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Membres des minorités visibles		Disponibilité	Écart	
		Représentation				
	#	#	%	%	#	#
01 : Cadres supérieurs		0	0.0 %	7.4 %	0	0
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	23	0	0.0 %	9.1 %	2	-2
03 : Professionnels	73	14	19.2 %	17.6 %	13	1
04 : Semi-professionnels et techniciens	9	1	11.1 %	9.1 %	1	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	4	0	0.0 %	8.2 %	0	0
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	5	0	0.0 %	6.8 %	0	0
10 : Personnel de bureau	2	1	50.0 %	8.6 %	0	1
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>16</b>	<b>13.2 %</b>	<b>14.0 %</b>	<b>16</b>	<b>0</b>

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



**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de synthèse** Date : 2017 11 24  
**Personnes handicapées**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés #	Personnes handicapées		Disponibilité %	Écart #
		Représentation #			
		%	%		
<b>01/02 : Directeurs</b>	28	0	0.0 %	4.3 %	1  -1
<b>03 : Professionnels</b>	73	1	1.4 %	3.8 %	3  -2
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>	9	0	0.0 %	4.6 %	0
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>	4	0	0.0 %	3.4 %	0
<b>08 : Personnel qualifié de la vente et des services</b>	5	0	0.0 %	3.5 %	0
<b>10 : Personnel de bureau</b>	2	0	0.0 %	7.0 %	0
<b>Total</b>	121	1	0.8 %	4.0 %	4  -3

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



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

Date : 2017 11 24

### Raisons du choix d'un champ d'analyse, d'une zone de recrutement ou d'un lieu de recrutement différents :

Le recrutement n'est pas limité à la Colombie-Britannique, mais c'est là que la grande majorité des candidats postulent. Nous prenons en considération les candidats de tout le pays, mais il est probablement trompeur de dire que notre "lieu de recrutement" est national. Mais en fin de compte, toutes nos offres d'emploi sont en ligne et sont accessibles de n'importe où dans le monde.

### 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	CMA (par défaut National)
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	CMA (par défaut National)
03 : Professionnels	NOC	CMA (par défaut National)
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	CMA (par défaut Provincial)
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	CMA (par défaut Provincial)
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA



**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de synthèse** Date : 2017 11 24

**Défauts de la FMA - Personnes handicapées**

**Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi**

**Effectuer l'analyse par**

**Espace recrutement**

**01/02 : Directeurs**

**EEOG**

**National**

**03 : Professionnels**

**EEOG**

**National**

**04 : Semi-professionnels et techniciens**

**EEOG**

**National**

**07 : Personnel administratif et de bureau principal**

**EEOG**

**National**

**08 : Personnel qualifié des ventes et des services**

**EEOG**

**National**

**10 : Personnel de bureau**

**EEOG**

**National**

## Outil d'établissement des objectifs à court terme

[Latitude Geographics Group Ltd.]

[24 novembre 2017]

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données	B x C x 3	Entrée de données	B x E x 3	D + F	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Entrée de données	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) + (B + D)

Catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les Employés YYYY/MM/DD	Croissance (nouveaux postes)		Roulement (remplacement des employés)		Recrutement anticipé sur 3 ans	Nombre	Roulement (remplacement des employés)		Recrutement requis	FEMMES Objectifs de 3 ans YYYY-YYYY		Disponibilité actuelle	Écart actuel	Écart anticipé	Représentation actuelle	Représentation anticipée dans 3 ans
		Annuelle	Sur 3 ans	Annuel	Sur 3 ans			Annuel	Sur 3 ans Years		#	%					
		%	#	%	#			%	#		#	%					
Cadres supérieurs	5	0.0%	0	5.0%	1	1	0	5.0%	0	2	0	32.3%	32.3%	-2	-2	0.0%	0.0%
administrateurs	23	0.0%	0	5.0%	3	3	6	5.0%	1	5	1	41.6%	41.6%	-4	-4	26.1%	26.1%
Professionnels	73	10.0%	22	5.0%	11	33	13	5.0%	2	14	8	25.4%	25.4%	-6	-5	17.8%	20.0%
Personnel semi-professionnel et technique	9	10.0%	3	5.0%	1	4	3	5.0%	0	0	1	24.3%	24.3%	1	1	33.3%	33.3%
Surveillants			0		0	0	0	0.0%	0	0	0					#DIV/0!	#DIV/0!
Contremaîtres			0		0	0	0	0.0%	0	0	0					#DIV/0!	#DIV/0!
principal	4	10.0%	1	5.0%	1	2	3	5.0%	0	1	2	81.2%	81.2%	0	1	75.0%	100.0%
services	5	10.0%	2	5.0%	1	3	2	5.0%	0	0	1	26.1%	26.1%	1	1	40.0%	42.9%
Travailleurs qualifiés et artisans			0		0	0	0	0.0%	0	0	0					#DIV/0!	#DIV/0!
Personnel de bureau	2	20.0%	1	5.0%	0	1	1	5.0%	0	1	1	74.1%	74.1%	0	0	50.0%	66.7%
services			0		0	0	0	0.0%	0	0	0					#DIV/0!	#DIV/0!
Travailleurs manuels spécialisés			0		0	0	0	0.0%	0	0	0					#DIV/0!	#DIV/0!
Autre personnel de la vente et des services			0		0	0	0	0.0%	0	0	0					#DIV/0!	#DIV/0!
Autres travailleurs manuels			0		0	0	0	0.0%	0	0	0					#DIV/0!	#DIV/0!

## Outil d'établissement des objectifs à court terme

[Latitude Geographics Group Ltd.]

[24 novembre 2017]

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données	B x C x 3	Entrée de données	B x E x 3	D + F	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Entrée de données	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) + (B + D)

Catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les Employés YYYY/MM/DD #	Croissance (nouveaux postes)		Roulement (remplacement des employés)		Recrutement anticipé sur 3 ans #	AUTOCHTONES										
		Annuelle %	Sur 3 ans #	Annuel %	Sur 3 ans #		Nombre #	Roulement (remplacement des employés)		Recrutement requis #	Objectifs de 3 ans YYYY-YYYY		Disponibilité actuelle %	Écart actuel #	Écart anticipé #	Représentation actuelle %	Représentation anticipée dans 3 ans %
								Annuel %	Sur 3 ans #		#	%					
		#	%	#	%		#	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
Cadres supérieurs	5	0.0%	0	5.0%	1	1	0	5.0%	0	0	0	1.9%	1.9%	0	0	0.0%	0.0%
administrateurs	23	0.0%	0	5.0%	3	3	0	5.0%	0	1	0	2.6%	2.6%	-1	-1	0.0%	0.0%
Professionnels	73	10.0%	22	5.0%	11	33	0	5.0%	0	2	1	2.1%	2.1%	-2	-1	0.0%	1.1%
Personnel semi-professionnel et technique	9	10.0%	3	5.0%	1	4	0	5.0%	0	0	0	2.5%	2.5%	0	0	0.0%	0.0%
Surveillants			0		0	0		0.0%	0	0	0					#DIV/0!	#DIV/0!
Contremaitres			0		0	0		0.0%	0	0	0					#DIV/0!	#DIV/0!
principal	4	10.0%	1	5.0%	1	2	0	5.0%	0	0	0	3.0%	3.0%	0	0	0.0%	0.0%
services	5	10.0%	2	5.0%	1	3	0	5.0%	0	0	0	0.6%	0.6%	0	0	0.0%	0.0%
Travailleurs qualifiés et artisans			0		0	0		0.0%	0	0	0					#DIV/0!	#DIV/0!
Personnel de bureau	2	20.0%	1	5.0%	0	1	0	5.0%	0	0	0	4.3%	4.3%	0	0	0.0%	0.0%
services			0		0	0		0.0%	0	0	0					#DIV/0!	#DIV/0!
Travailleurs manuels spécialisés			0		0	0		0.0%	0	0	0					#DIV/0!	#DIV/0!
Autre personnel de la vente et des services			0		0	0		0.0%	0	0	0					#DIV/0!	#DIV/0!
Autres travailleurs manuels			0		0	0		0.0%	0	0	0					#DIV/0!	#DIV/0!



## Outil d'établissement des objectifs à court terme

[Latitude Geographics Group Ltd.]

[24 novembre 2017]

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données	B x C x 3	Entrée de données	B x E x 3	D + F	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Entrée de données	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) + (B + D)

Catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les Employés YYYY/MM/DD #	Croissance (nouveaux postes)		Roulement (remplacement des employés)		Recrutement anticipé sur 3 ans #	PERSONNES HANDICAPÉES										
		Annuelle %	Sur 3 ans #	Annuel %	Sur 3 ans #		Nombre #	Roulement (remplacement des employés)		Recrutement requis #	Objectifs de 3 ans YYYY-YYYY		Disponibilité actuelle %	Écart actuel #	Écart anticipé #	Représentation actuelle %	Représentation anticipée dans 3 ans %
								Annuel %	Sur 3 ans #		#	%					
		#	%	#	%		#	%	%	%	%	%	%	%	%		
Cadres supérieurs	5	0.0%	0	5.0%	1	1	0	5.0%	0	0	0	4.3%	4.3%	0	0	0.0%	0.0%
administrateurs	23	0.0%	0	5.0%	3	3	0	5.0%	0	1	0	4.3%	4.3%	-1	-1	0.0%	0.0%
Professionnels	73	10.0%	22	5.0%	11	33	1	5.0%	0	3	1	3.8%	3.8%	-2	-2	1.4%	2.1%
Personnel semi-professionnel et technique	9	10.0%	3	5.0%	1	4	0	5.0%	0	0	0	4.6%	4.6%	0	-1	0.0%	0.0%
Surveillants			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Contremaitres			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
principal	4	10.0%	1	5.0%	1	2	0	5.0%	0	0	0	3.4%	3.4%	0	0	0.0%	0.0%
services	5	10.0%	2	5.0%	1	3	0	5.0%	0	0	0	3.5%	3.5%	0	0	0.0%	0.0%
Travailleurs qualifiés et artisans			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Personnel de bureau	2	20.0%	1	5.0%	0	1	0	5.0%	0	0	0	7.0%	7.0%	0	0	0.0%	0.0%
services			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Travailleurs manuels spécialisés			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Autre personnel de la vente et des services			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Autres travailleurs manuels			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0!	#DIV/0!

## Outil d'établissement des objectifs à court terme

[Latitude Geographics Group Ltd.]

[24 novembre 2017]

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données	B x C x 3	Entrée de données	B x E x 3	D + F	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Entrée de données	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) + (B + D)

Catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les Employés YYYY/MM/DD #	Croissance (nouveaux postes)		Roulement (remplacement des employés)		Recrutement anticipé sur 3 ans #	MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES										
		Annuelle %	Sur 3 ans #	Annuel %	Sur 3 ans #		Nombre #	Roulement (remplacement des employés)		Recrutement requis #	Objectifs de 3 ans YYYY-YYYY		Disponibilité actuelle %	Écart actuel #	Écart anticipé #	Représentation actuelle %	Représentation anticipée dans 3 ans %
								Annuel %	Sur 3 ans #		#	%					
		#	%	#	%		#	%	%	%	%	%	%	%	%		
Cadres supérieurs	5	0.0%	0	5.0%	1	1	0	5.0%	0	0	0	7.4%	7.4%	0	0	0.0%	0.0%
administrateurs	23	0.0%	0	5.0%	3	3	0	5.0%	0	2	0	9.1%	9.1%	-2	-2	0.0%	0.0%
Professionnels	73	10.0%	22	5.0%	11	33	14	5.0%	2	5	6	17.6%	17.6%	1	1	19.2%	18.9%
Personnel semi-professionnel et technique	9	10.0%	3	5.0%	1	4	1	5.0%	0	0	0	9.1%	9.1%	0	0	11.1%	8.3%
Surveillants			0		0	0		0.0%	0	0	0					#DIV/0!	#DIV/0!
Contremaitres			0		0	0		0.0%	0	0	0					#DIV/0!	#DIV/0!
principal	4	10.0%	1	5.0%	1	2	0	5.0%	0	0	0	8.2%	8.2%	0	0	0.0%	0.0%
services	5	10.0%	2	5.0%	1	3	0	5.0%	0	0	0	6.8%	6.8%	0	0	0.0%	0.0%
Travailleurs qualifiés et artisans			0		0	0		0.0%	0	0	0					#DIV/0!	#DIV/0!
Personnel de bureau	2	20.0%	1	5.0%	0	1	1	5.0%	0	-1	0	8.6%	8.6%	1	1	50.0%	33.3%
services			0		0	0		0.0%	0	0	0					#DIV/0!	#DIV/0!
Travailleurs manuels spécialisés			0		0	0		0.0%	0	0	0					#DIV/0!	#DIV/0!
Autre personnel de la vente et des services			0		0	0		0.0%	0	0	0					#DIV/0!	#DIV/0!
Autres travailleurs manuels			0		0	0		0.0%	0	0	0					#DIV/0!	#DIV/0!

## Sommaire des objectifs

**Latitude Geographics Group Ltd.**  
**24 novembre 2017**

### Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Commentaires
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	À court terme (1 à 3 ans)	À long terme (3 ans ou plus)	
#	Description	#	# or %	# or %	
01	Cadres supérieurs	-2	32.3%	32.3%	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-4	41.6%	41.6%	
03	Professionnels	-6	25.4%	25.4%	
04	Personnel semi-professionnel et technique	1			
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	1			
	Total	-10			

### Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Commentaires
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	À court terme (1 à 3 ans)	À long terme (3 ans ou plus)	
#	Description	#	# or %	# or %	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-1	2.6%	2.6%	
03	Professionnels	-2	2.1%	2.1%	
	Total	-3			

### Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Commentaires
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	À court terme (1 à 3 ans)	À long terme (3 ans ou plus)	
#	Description	#	# or %	# or %	
01/02	Cadres	-1	4.3%	4.3%	
03	Professionnels	-2	3.8%	3.8%	
	Total	-3			

### Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Commentaires
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	À court terme (1 à 3 ans)	À long terme (3 ans ou plus)	
#	Description	#	# or %	# or %	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-2	9.1%	9.1%	
03	Professionnels	1			
10	Personnel de bureau	1			
	Total	0			

## Programme d'équité en matière d'emploi - Questionnaire d'auto-identification

Dans le cadre de notre programme d'équité en matière d'emploi et de notre travail continu avec le gouvernement du Canada, 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, peuples 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.

Veillez noter que les quatre groupes désignés dans cette enquête ont été identifiés par le gouvernement du Canada comme étant sous-représentés dans la population active canadienne. Nous reconnaissons qu'il existe de nombreux autres groupes marginalisés au Canada et cette enquête n'a pas pour but d'ignorer ces populations.

La participation à cette enquête est volontaire. Les réponses que vous fournissez sur 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 pas utilisées à des fins non autorisées.

Veillez noter que cette enquête est disponible sur demande dans d'autres formats.

### 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.

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.

A. Nom : \_\_\_\_\_

**B. Genre**

Femme

Homme

Préférez vous décrire vous-même

Préfère ne pas dire

**Après avoir lu les descriptions de chacune des trois 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.**

**C. Peuples indigènes/autochtones**

Selon la loi sur l'équité en matière d'emploi, un autochtone est une personne qui est indienne (telle que définie par la loi sur les Indiens), inuite ou métisse.

**Êtes-vous un Autochtone ?**

Oui  No

**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, ou 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 ?**

Oui  No

**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 :**

- Altération 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)
- Troubles de la 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 ou difficulté à entendre)
- Autres handicaps  
(par exemple, troubles de l'apprentissage, du développement et autres types de handicaps)

**Êtes-vous une personne handicapée ?**

Oui  No

**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.

---

---

**G. 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 nous faire part de vos commentaires dans l'espace ci-dessous ou envoyer un courriel à Brett Wells à [bwells@latitudegeo.com](mailto:bwells@latitudegeo.com).

---

---

---

**I. Signature de l'employé**

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

Veillez retourner ce formulaire au RH à votre convenance. Pour les employés de KW ou travaillant à distance, veuillez le renvoyer par courrier électronique à Brett Wells à l'adresse [bwells@latitudegeo.com](mailto:bwells@latitudegeo.com).

Merci pour votre participation !

Envoyé	123
Retourné	104
Non Completé	19

Entièrement completé	98
Partiellement completé	4
Vierge	2



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

**Nom de l'employeur :** Latitude Geographics Group Ltd.

**Emplacement principal :** Victoria (Colombie-Britannique)

**Nombre d'employés :**

Colombie-Britannique	111
Ontario	11
Total	122

**Aperçu de l'organisation :**

SCIAN 5112 : Éditeurs de logiciels

Latitude Geographics Group Ltd est une entreprise de développement de logiciels et de génie logiciel établie principalement à Victoria (Colombie-Britannique). Elle compte un petit nombre d'employés dans la région de Kitchener (Ontario).

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

Début : 2 décembre 2017  
Réception : 24 novembre 2017  
Analyse de l'effectif : 24 novembre 2017

**COLLECTE DE RENSEIGNEMENTS SUR L'FFECTIF**

	N <sup>bre</sup>	%
Nombre de questionnaires distribués :	123	100
Nombre de questionnaires retournés :	106	86
Nombre de questionnaires retournés remplis :	98	80

- Le questionnaire comporte des définitions adéquates.
- Le questionnaire ou les documents d'accompagnement indiquent que les employés peuvent s'identifier comme membres de plus d'un groupe.
- Le questionnaire comprend un code de l'employé.
- Le questionnaire comprend une question sur le sexe de l'employé lorsque ces renseignements ne peuvent être obtenus à partir des feuilles de paie ou des dossiers du personnel.

- Il est mentionné dans le questionnaire qu'il est disponible dans d'autres formats, sur demande.
- Dans le questionnaire d'auto-identification, il est précisé que la participation des employés est volontaire.
- Le questionnaire souligne que l'information recueillie est confidentielle et qu'elle ne sera divulguée qu'au sein de l'organisation afin que les obligations relatives à l'équité en matière d'emploi soient remplies.
- Le questionnaire mentionne que les employés peuvent mettre à jour ou modifier à tout moment les renseignements les concernant.

Le questionnaire original qui a été distribué aux employés ne répondait pas à l'exigence suivante :

- Il est mentionné dans le questionnaire qu'il est disponible dans d'autres formats, sur demande.

Il convient de noter que le responsable de l'équité en matière d'emploi et spécialiste du recrutement a indiqué qu'il avait mentionné verbalement, lors d'une réunion avec le personnel, que le questionnaire était disponible dans d'autres formats. Il a aussi parlé directement à un membre du personnel ayant une déficience visuelle pour l'informer que le questionnaire était disponible en caractères plus gros, au besoin.

Étant donné que l'employeur a informé verbalement le personnel que le questionnaire était disponible dans d'autres formats, cette exigence sera considérée comme ayant été satisfaite aux fins de la présente évaluation.

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

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

En novembre 2017, l'employeur a demandé des renseignements au sujet des zones de recrutement préétablies pour les groupes professionnels. Le responsable de l'équité en matière d'emploi a expliqué que, parce que l'entreprise était établie à Victoria et qu'elle recrutait tous ses employés à l'échelle locale, les valeurs par défaut utilisées dans leur analyse de l'effectif ne reflétaient pas bien la disponibilité du marché du travail dans leur zone de recrutement réelle (les valeurs par défaut étaient surtout nationales/provinciales). À l'époque, le responsable a été informé que cette explication justifiait le rajustement des paramètres de l'analyse sur l'effectif, et on lui a expliqué comment changer les valeurs par défaut pour les zones de recrutement dans le SGIEMT. L'organisation a ensuite révisé sa soumission et utilisé la région métropolitaine de recensement comme zone de recrutement. Elle a fixé ses objectifs en fonction des paramètres de l'analyse de l'effectif qui reflétaient plus exactement, selon elle, la disponibilité du marché du travail réelle.

L'explication donnée dans l'analyse de l'effectif pour justifier la modification des valeurs par défaut est la suivante : bien que le recrutement ne soit pas limité à la Colombie-Britannique, la majorité des candidats proviennent de cette province. L'organisation a également souligné que les occasions d'emploi étaient affichées en ligne et donc qu'elles étaient accessibles dans le monde entier. Elle a expliqué qu'elle recrute 91 % de ses employés à Victoria, car il y a suffisamment de candidats à cet endroit, surtout étant donné la petite taille de l'entreprise (un peu plus de 100 employés).

Les chiffres relatifs à la disponibilité utilisés par une organisation pour fixer ses objectifs devraient refléter le profil de sa zone de recrutement. Cette façon de faire permet à l'organisation de fixer des objectifs précis et réalisables en fonction de la disponibilité dont elle dispose réellement. Comme cet employeur recrute la grande majorité de ses employés dans la région de Victoria, où se trouvent plusieurs grandes universités, l'explication donnée pour justifier la modification des valeurs par défaut de l'analyse de l'effectif est acceptable pour le moment.

L'employeur a été informé que si les écarts existaient toujours à la date de l'évaluation subséquente, si de nouveaux écarts étaient décelés ou si l'organisation affichait une croissance importante, il pourrait être obligé de revenir aux valeurs par défaut en ce qui concerne la zone de recrutement. C'est particulièrement vrai dans le cas des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME) de niveau plus élevé (01, 02 et 03), car, à ce niveau, les candidats qualifiés sont généralement disposés à déménager pour profiter de nouvelles occasions d'emploi.

## RÉSUMÉ DES OBJECTIFS

### *Femmes*

Résultats de l'analyse de l'effectif	Objectifs	Représentation	DMT
--------------------------------------	-----------	----------------	-----

CPEME		Écart actuel	Court terme	Long terme		
N°	Description		N <sup>bre</sup>	(de 1 à 3 ans)		
N°	Description	N <sup>bre</sup>	%	%	%	%
01	Cadres supérieurs	-2	32,3	32,3	0,0	32,3
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-4	41,6	41,6	26,1	41,6
03	Professionnels	-6	25,4	25,4	17,8	25,4

L'organisation a fixé des objectifs appropriés pour tous les écarts de sous-représentation décelés dans l'analyse de l'effectif.

### **Autochtones**

N°		Écart actuel	Objectifs		Représentation	DMT
CPEME			Court terme	Long terme		
N°	Description	N <sup>bre</sup>	(3 ans ou plus)	(3 ans ou plus)	%	%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-1	2,6	2,6	0,0	2,6
03	Professionnels	-2	2,1	2,1	0,0	2,1

L'analyse de l'effectif a décelé deux écarts en ce qui concerne la représentation des Autochtones. Dans les deux cas, l'organisation a fixé un des objectifs à court et à long terme à une valeur égale à la disponibilité du marché du travail.

### **Membres de minorités visibles**

Résultats de l'analyse de l'effectif		Objectifs		Représentation	DMT
CPEME	Écart actuel	Court terme	Long terme		

N°	Description	N <sup>bre</sup>	(de 1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%	%
			%	%		
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-2	9,1	9,1	0,0	9,1

Un seul écart a été décelé dans l'analyse de l'effectif relativement à la représentation des membres de minorités visibles. L'organisation a fixé des objectifs à court et à long terme appropriés, à une valeur égale à la disponibilité.

### **Personnes handicapées**

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
CPEME		Écart actuel	Court terme	Long terme		
N°	Description		N <sup>bre</sup>	(de 1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%
01/02	Cadres supérieurs / Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-1	4,3	4,3	0,0	4,3
03	Professionnels	-2	3,8	3,8	1,4	3,8

L'analyse de l'effectif montre qu'il existe deux écarts en ce qui a trait à la représentation des personnes handicapées. Dans les deux cas, l'organisation a fixé des objectifs à court et à long terme appropriés, à une valeur égale à la disponibilité du marché du travail.

### **RECOMMANDATION**

Je recommande que cet employeur soit jugé :

conforme     non conforme

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

- Le questionnaire d'auto-identification utilisé par Latitude Geographics Group Ltd. pour mener une enquête sur son effectif ne mentionnait pas que le questionnaire est disponible dans d'autres formats, sur demande. Nous reconnaissons que les employés ont été informés verbalement de ce fait, mais l'organisation est tout de même tenue de modifier son questionnaire afin qu'il soit entièrement conforme aux exigences. Une fois que son questionnaire aura été mis à jour, l'organisation devrait faire un suivi auprès des employés, leur transmettre la dernière version du questionnaire et leur donner de nouveau la possibilité d'y répondre.

**Nom de l'analyste :** Alicia Dobney

**Date :** 15 juin 2018

**De:** Dobney, Alicia A <alicia.dobney@labour-travail.gc.ca> **pour** EE-EME

**Envoyé:** 21 juin 2018 14:47

**À:** 'daves@latitudegeo.com' <daves@latitudegeo.com>

**Cc:** 'hfong@latitudegeo.com' <hfong@latitudegeo.com>; 'Brett Wells' <bwells@latitudegeo.com>; Dobney, Alicia A [alicia.dobney@labour-travail.gc.ca](mailto:alicia.dobney@labour-travail.gc.ca)

**Objet:** Numéro de l'entente du gouvernement du Canada : 10000516 – Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux

Monsieur David Stevenson,

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité lancée le 2 décembre 2017 est terminée. À l'issue de cette évaluation, il a été constaté que Latitude Geographics Group Ltd. respecte les exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) prévues par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

L'évaluation initiale visait à s'assurer que votre organisation a pris des mesures pour atteindre les objectifs d'équité en matière d'emploi en menant une enquête sur l'effectif, en procédant à une analyse de l'effectif et en établissant des objectifs en matière d'embauche et de promotion en vue de combler les écarts recensés dans la représentation des groupes désignés.

En fonction de l'examen des renseignements fournis par votre organisation, veuillez trouver ci-après des recommandations à prendre en considération pour assurer le succès continu du programme d'équité en matière d'emploi de Latitude Geographics Group Ltd.

- Dans le questionnaire d'auto-identification utilisé par Latitude Geographics Group Ltd. pour mener l'enquête sur l'effectif, il n'est pas précisé que le questionnaire peut être obtenu, sur demande, dans d'autres formats. Bien que, selon ce que nous savons, les employés ont été informés de vive voix et l'organisation a mis à jour son questionnaire, Latitude Geographics Group Ltd. devrait faire un suivi auprès des employés pour leur fournir la version la plus récente du questionnaire et leur donner une autre occasion de répondre à la version la plus récente.

### **Prochaines étapes**

Selon les modalités du PCF, votre organisation sera assujettie à une évaluation subséquente de la conformité quatre ans après la date d'attribution de votre contrat initial de biens ou de services et tous les trois ans par la suite. La prochaine évaluation sera lancée le **2 décembre 2020**. Les futures évaluations de conformité porteront sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis dans la soumission initiale ou actualisée de votre organisation concernant l'équité en matière d'emploi.

Lorsque Latitude Geographics Group Ltd. sera informée de la tenue de l'évaluation subséquente, les renseignements suivants devront être fournis :

1. Les données sur l'effectif (formulaires 1 à 6) à l'échelle nationale;
2. L'analyse de l'effectif actuel;
3. Un rapport des réalisations dûment rempli qui englobe des objectifs numériques à court et à moyen terme en vue de combler les écarts qui subsistent dans la représentation.

Ces documents permettront au Programme du travail d'évaluer si des progrès raisonnables ont été accomplis depuis la dernière évaluation. Si des progrès raisonnables n'ont pas été accomplis, Latitude Geographics Group Ltd. devra montrer qu'elle a déployé des efforts raisonnables pour atteindre ces objectifs. Nous invitons votre organisation à élaborer un plan d'action pour s'assurer que ces objectifs seront atteints.

Le PCF ne prescrit aucune mesure à prendre. Chaque entrepreneur est invité à mettre en œuvre des mesures pour favoriser l'équité en matière d'emploi de manière significative et pertinente pour l'organisation. Voici certains éléments de preuve qui permettrait d'établir que des efforts raisonnables ont été déployés :

- la mise en œuvre d'initiatives pour favoriser un milieu de travail diversifié et inclusif;
- des mesures visant à éliminer les obstacles à l'emploi;
- des programmes adaptés pour attirer et retenir les membres des groupes désignés dans les domaines où ils sont sous-représentés;
- la mise en place de mécanismes de reddition de compte appuyés par la direction pour veiller à ce que les objectifs soient atteints.

Veillez consulter notre site Web où différents outils sont à votre disposition. En particulier, nous invitons votre organisation à continuer d'utiliser le Systeme de gestion de l'information en milieu de travail (SGIÉMT). Le SGIÉMT vous permet de produire des analyses de l'effectif et met à votre disposition d'autres outils d'analyse des données, notamment le rapport sur les réalisations, ainsi que des modules de formation.

Pour d'autres renseignements concernant les obligations de votre organisation dans le cadre du PCF, veuillez communiquer avec Alicia Dobney, à l'adresse [alicia.dobney@labour-travail.gc.ca](mailto:alicia.dobney@labour-travail.gc.ca).

Nous vous sommes reconnaissants de votre collaboration durant l'évaluation de la conformité et nous souhaitons à Latitude Geographics Group Ltd. tout le succès possible dans la mise en place d'un milieu de travail diversifié et inclusif.

L'Équipe de l'équité en matière d'emploi

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



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!