



## 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 Lockheed Martin Canada	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale)	Numéro d'entreprise [REDACTED]
Numéro de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Canada 2012. Pour trouver le code SCIAN à quatre chiffres de votre organisation, veuillez visiter : <a href="http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&amp;TVD=118464334511">http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&amp;TVD=118464334511</a>	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 612  <input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 501 Palladim Drive	Ville Ottawa	Province ON	Code postal k2V 0A2
Numéro de téléphone 613-599-3280			

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Michael Sacho	Titre Cadre supérieur Ressources humaines		
Numéro de téléphone 613-599-3280 x3345	Adresse de courriel mike.sacho@lmco.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/ou permanents à temps partiel au Canada; ET</li> <li>désirant présenter une soumission, ou obtenir un contrat, une offre à commandes ou un arrangement en matière d'approvisionnement de biens ou de services du gouvernement du Canada, d'une valeur de 1 000 000 \$ ou plus (incluant les taxes applicables),</li> </ul> atteste par la présente qu'elle s'engage à mettre en œuvre ou à maintenir l'équité en matière d'emploi de façon continue, au-delà de la période de l'instrument de passation des marchés, conformément aux exigences du Programme de contrats fédéraux. Pour de plus amples renseignements sur la façon de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi, veuillez communiquer avec le Programme du travail à l'adresse courriel indiquée au bas de ce formulaire.	
<b>Remarque importante :</b> Si, une vérification de l'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi révèle que l'organisation a fait une fausse déclaration, l'instrument de passation des marchés avec le Gouvernement du Canada pourrait être résilié.	

SIGNATAIRE			
<b>REMARQUE :</b> Le signataire doit être le chef de direction de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.			
Nom (en lettres moulées) Gary Fudge	Titre Directeur général		
Numéro de téléphone 613-599-3280	Adresse de courriel gary.fudge@lmco.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature [REDACTED]	Date (AAAA/MM/JJ) 2019-01-12		

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Lockheed Martin Canada

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%é	#		
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National	12	2	16.7 %	27.4 %	3	-1	National
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National	67	11	16.4 %	38.9 %	26	-15	National
<b>03 : Professionnels</b>		309	61	19.7 %	21.2 %	66	-5	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	1	0	0.0 %	55.1 %	1	-1	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	22	10	45.5 %	50.1 %	11	-1	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	8	5	62.5 %	71.1 %	6	-1	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	1	0	0.0 %	42.0 %	0	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	3	3	100.0 %	66.4 %	2	1	National
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	12	0	0.0 %	9.0 %	1	-1	National
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	4	1	25.0 %	11.3 %	0	1	National
2146 : Ingénieurs en aérospatiale	National	6	0	0.0 %	12.1 %	1	-1	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	90	19	21.1 %	12.6 %	11	8	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	14	1	7.1 %	28.3 %	4	-3	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	103	12	11.7 %	17.4 %	18	-6	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	38	8	21.1 %	17.9 %	7	1	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	7	2	28.6 %	50.7 %	4	-2	National
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		146	20	13.7 %	29.6 %	43	-23	
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Alberta	2	0	0.0 %	11.6 %	0	0	Alberta
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Nouveau Brunswick	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Ontario	2	0	0.0 %	6.3 %	0	0	Ontario
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Québec	1	0	0.0 %	9.4 %	0	0	Québec
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Ontario	2	1	50.0 %	19.9 %	0	1	Ontario
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Alberta	3	1	33.3 %	9.9 %	0	1	Alberta
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	11.6 %	0	0	Colombie-Britannique

Systeme de gestion de l'information sur l'equite en milieu de travail - Lockheed Martin Canada

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	#		
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Nouveau Brunswick	4	0	0.0 %	6.2 %	0	0	Nouveau Brunswick
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Nouvelle-Écosse	3	1	33.3 %	4.2 %	0	1	Nouvelle-Écosse
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Ontario	13	5	38.5 %	12.1 %	2	3	Ontario
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Québec	6	0	0.0 %	9.1 %	1	-1	Québec
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	19.8 %	0	0	Colombie-Britannique
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Nouvelle-Écosse	8	1	12.5 %	18.4 %	1	0	Nouvelle-Écosse
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	3	0	0.0 %	20.8 %	1	-1	Ontario
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Québec	1	1	100.0 %	18.5 %	0	1	Québec
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Nouvelle-Écosse	5	0	0.0 %	32.1 %	2	-2	Nouvelle-Écosse
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	2	0	0.0 %	24.2 %	0	0	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	5	0	0.0 %	19.6 %	1	-1	Québec
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Colombie-Britannique	8	0	0.0 %	24.7 %	2	-2	Colombie-Britannique
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Nouvelle-Écosse	50	3	6.0 %	43.8 %	22	-19	Nouvelle-Écosse
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Ontario	10	1	10.0 %	46.8 %	5	-4	Ontario
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Québec	6	1	16.7 %	32.5 %	2	-1	Québec
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	2	1	50.0 %	44.9 %	1	0	Ontario
5241 : Graphistes et illustrateurs	Québec	5	4	80.0 %	47.2 %	2	2	Québec
<b>05 : Contrôleurs</b>		1	0	0.0 %	50.7 %	1	-1	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	50.7 %	1	-1	Ottawa - Gatineau
<b>06 : Surveillants : Artisanat et métiers</b>		2	0	0.0 %	26.9 %	1	-1	
9222 : Superviseurs, fabrication de produits électroniques	Ontario	1	0	0.0 %	31.0 %	0	0	Ontario
9227 : Surveillants, fabrication et assemblage d'autres produits	Ontario	1	0	0.0 %	22.7 %	0	0	Ontario
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		65	48	73.8 %	79.3 %	52	-4	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Halifax	10	6	60.0 %	81.4 %	8	-2	Halifax

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Lockheed Martin Canada

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	21	11	52.4 %	80.8 %	17	-6	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	1	100.0 %	87.1 %	1	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	31	28	90.3 %	77.2 %	24	4	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	1	100.0 %	81.2 %	1	0	Victoria
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	1	100.0 %	81.1 %	1	0	Winnipeg
<b>10 : Personnel de bureau</b>		<b>26</b>	<b>17</b>	<b>65.4 %</b>	<b>66.5 %</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	3	3	100.0 %	67.7 %	2	1	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	62.5 %	1	-1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	72.4 %	1	-1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	20	13	65.0 %	65.8 %	13	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	1	100.0 %	74.1 %	1	0	Victoria
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>		<b>3</b>	<b>1</b>	<b>33.3 %</b>	<b>63.0 %</b>	<b>2</b>	<b>-1</b>	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	1	1	100.0 %	65.5 %	1	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	61.8 %	1	-1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	61.8 %	1	-1	Ottawa - Gatineau
<b>12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés</b>		<b>13</b>	<b>4</b>	<b>30.8 %</b>	<b>13.7 %</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	4	0	0.0 %	12.1 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	8	4	50.0 %	14.6 %	1	3	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	0	0.0 %	13.2 %	0	0	Victoria
<b>Total</b>		<b>644</b>	<b>164</b>	<b>25.4 %</b>	<b>32.9 %</b>	<b>213</b>	<b>-49</b>	

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-31

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité %		
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National	12	0	0.0 %	2.9 %	0	0	National
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National	67	0	0.0 %	2.2 %	1	-1	National
<b>03 : Professionnels</b>		309	1	0.3 %	0.9 %	3	-2	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	1	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	22	1	4.5 %	0.9 %	0	1	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	8	0	0.0 %	2.7 %	0	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	3	0	0.0 %	2.1 %	0	0	National
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	12	0	0.0 %	0.7 %	0	0	National
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	4	0	0.0 %	0.7 %	0	0	National
2146 : Ingénieurs en aérospatiale	National	6	0	0.0 %	0.6 %	0	0	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	90	0	0.0 %	0.9 %	1	-1	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	14	0	0.0 %	1.1 %	0	0	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	103	0	0.0 %	0.6 %	1	-1	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	38	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	7	0	0.0 %	2.0 %	0	0	National
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		146	0	0.0 %	1.0 %	1	-1	
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Alberta	2	0	0.0 %	3.5 %	0	0	Alberta
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Nouveau Brunswick	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Ontario	2	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Ontario
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Québec	1	0	0.0 %	0.4 %	0	0	Québec
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Ontario	2	0	0.0 %	1.1 %	0	0	Ontario
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Alberta	3	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Alberta
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Colombie-Britannique

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Lockheed Martin Canada

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation		Disponibilité			
			#	%	%	#		
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Nouveau Brunswick	4	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Nouveau Brunswick
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Nouvelle-Écosse	3	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Nouvelle-Écosse
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Ontario	13	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Ontario
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Québec	6	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Québec
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Colombie-Britannique
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Nouvelle-Écosse	8	0	0.0 %	3.6 %	0	0	Nouvelle-Écosse
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	3	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Ontario
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Québec	1	0	0.0 %	1.1 %	0	0	Québec
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Nouvelle-Écosse	5	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Nouvelle-Écosse
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	2	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	5	0	0.0 %	1.3 %	0	0	Québec
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Colombie-Britannique	8	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Colombie-Britannique
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Nouvelle-Écosse	50	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouvelle-Écosse
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Ontario	10	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Ontario
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Québec	6	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Québec
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	2	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ontario
5241 : Graphistes et illustrateurs	Québec	5	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Québec
<b>05 : Contrôleurs</b>		1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Ottawa - Gatineau
<b>06 : Surveillants : Artisanat et métiers</b>		2	0	0.0 %	0.6 %	0	0	
9222 : Superviseurs, fabrication de produits électroniques	Ontario	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Ontario
9227 : Surveillants, fabrication et assemblage d'autres produits	Ontario	1	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Ontario
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		65	0	0.0 %	2.3 %	1	1	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Halifax	10	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Halifax

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Lockheed Martin Canada

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité %		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	21	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	4.1 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	31	0	0.0 %	3.2 %	1	-1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Victoria
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	0	0.0 %	8.5 %	0	0	Winnipeg
<b>10 : Personnel de bureau</b>		<b>26</b>	<b>0</b>	<b>0.0 %</b>	<b>2.8 %</b>	<b>1</b>	<b>-1</b>	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	3	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	4.7 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	20	0	0.0 %	2.8 %	1	-1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	0	0.0 %	4.3 %	0	0	Victoria
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>		<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0.0 %</b>	<b>2.3 %</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	1	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Ottawa - Gatineau
<b>12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés</b>		<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0.0 %</b>	<b>3.3 %</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	4	0	0.0 %	2.9 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	8	0	0.0 %	3.3 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	0	0.0 %	5.2 %	0	0	Victoria
<b>Total</b>		<b>644</b>	<b>1</b>	<b>0.1 %</b>	<b>1.4 %</b>	<b>7</b>	<b>-6</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

Systeme de gestion de l'information sur l'equite en milieu de travail - Lockheed Martin Canada

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres de la représentation				Gap	Espace recrutement
			#	#	%	%		
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National	12	1	8.3 %	10.1 %	1	0	National
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National	67	2	3.0 %	15.0 %	10	-3	National
<b>03 : Professionnels</b>		309	28	9.1 %	35.7 %	110	-82	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	1	0	0.0 %	27.5 %	0	0	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	22	1	4.5 %	35.4 %	8	-7	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	8	0	0.0 %	14.1 %	1	-1	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	1	0	0.0 %	21.6 %	0	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	3	0	0.0 %	16.9 %	1	-1	National
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	12	0	0.0 %	28.6 %	3	-3	National
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	4	0	0.0 %	34.9 %	1	-1	National
2146 : Ingénieurs en aérospatiale	National	6	0	0.0 %	25.0 %	2	-2	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	90	11	12.2 %	38.2 %	34	-23	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	14	1	7.1 %	31.4 %	4	-3	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	103	13	12.6 %	40.5 %	42	-29	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	38	2	5.3 %	31.5 %	12	-10	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	7	0	0.0 %	21.9 %	2	-2	National
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		146	7	4.8 %	15.6 %	23	-16	
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Alberta	2	0	0.0 %	21.3 %	0	0	Alberta
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Nouveau Brunswick	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Ontario	2	0	0.0 %	20.5 %	0	0	Ontario
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Québec	1	0	0.0 %	7.3 %	0	0	Québec
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Ontario	2	0	0.0 %	33.3 %	1	-1	Ontario
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Alberta	3	1	33.3 %	22.2 %	1	0	Alberta
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Colombie-Britannique	1	1	100.0 %	29.5 %	0	1	Colombie-Britannique



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Lockheed Martin Canada

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres de la représentation					Espace recrutement
			Membres des minorités visibles		Disponibilité		Gap	
			#	%	#	%		
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Nouveau Brunswick	4	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Nouvelle-Écosse	3	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Nouvelle-Écosse
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Ontario	13	1	7.7 %	31.4 %	4	-3	Ontario
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Québec	6	0	0.0 %	9.5 %	1	-1	Québec
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	28.5 %	1	-1	Colombie-Britannique
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Nouvelle-Écosse	8	0	0.0 %	4.7 %	0	0	Nouvelle-Écosse
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	3	1	33.3 %	34.1 %	1	0	Ontario
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Québec	1	0	0.0 %	13.1 %	0	0	Québec
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Nouvelle-Écosse	5	0	0.0 %	11.3 %	1	-1	Nouvelle-Écosse
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	2	0	0.0 %	35.9 %	1	-1	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	5	1	20.0 %	18.2 %	1	0	Québec
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Colombie-Britannique	8	0	0.0 %	54.5 %	4	-4	Colombie-Britannique
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Nouvelle-Écosse	50	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouvelle-Écosse
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Ontario	10	2	20.0 %	46.6 %	5	-3	Ontario
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Québec	6	0	0.0 %	20.0 %	1	-1	Québec
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	2	0	0.0 %	24.0 %	0	0	Ontario
5241 : Graphistes et illustrateurs	Québec	5	0	0.0 %	11.2 %	1	-1	Québec
<b>05 : Contrôleurs</b>		1	0	0.0 %	14.7 %	0	0	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	14.7 %	0	0	Ottawa - Gatineau
<b>06 : Surveillants : Artisanat et métiers</b>		2	0	0.0 %	30.5 %	1	-1	
9222 : Superviseurs, fabrication de produits électroniques	Ontario	1	0	0.0 %	38.4 %	0	0	Ontario
9227 : Surveillants, fabrication et assemblage d'autres produits	Ontario	1	0	0.0 %	22.7 %	0	0	Ontario
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		65	4	6.2 %	11.0 %	7	-3	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Halifax	10	0	0.0 %	5.8 %	1	-1	Halifax

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Lockheed Martin Canada

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres de la représentation des minorités visibles				Gap	Espace recrutement
			#	#	%	%		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	21	3	14.3 %	12.2 %	3	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	31	1	3.2 %	12.2 %	4	-3	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	0	0.0 %	8.2 %	0	0	Victoria
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	0	0.0 %	11.1 %	0	0	Winnipeg
<b>10 : Personnel de bureau</b>		<b>26</b>	<b>1</b>	<b>3.8 %</b>	<b>13.2 %</b>	<b>3</b>	<b>-2</b>	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	3	0	0.0 %	7.3 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	17.4 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	1.7 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	20	1	5.0 %	14.7 %	3	-2	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	0	0.0 %	8.6 %	0	0	Victoria
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>		<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0.0 %</b>	<b>17.6 %</b>	<b>1</b>	<b>-1</b>	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	1	0	0.0 %	8.5 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	22.2 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	22.0 %	0	0	Ottawa - Gatineau
<b>12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés</b>		<b>13</b>	<b>5</b>	<b>38.5 %</b>	<b>14.8 %</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	4	0	0.0 %	6.1 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	8	5	62.5 %	19.9 %	2	3	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	0	0.0 %	9.1 %	0	0	Victoria
<b>Total</b>		<b>644</b>	<b>48</b>	<b>7.5 %</b>	<b>24.6 %</b>	<b>158</b>	<b>-110</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

Systeme de gestion de l'information sur l'equite en milieu de travail - Lockheed Martin Canada

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées			Disponibilité	Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	%			
01/02 : Directeurs	National		79	3	3.8 %	4.3 %	3	0	National
03 : Professionnels	National		309	2	0.6 %	3.8 %	12	-10	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	National		146	3	2.1 %	4.6 %	7	-4	National
05 : Contrôleurs	National		1	0	0.0 %	13.9 %	0	0	National
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	National		2	0	0.0 %	7.8 %	0	0	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National		65	1	1.5 %	3.4 %	2	-1	National
10 : Personnel de bureau	National		26	0	0.0 %	7.0 %	2	-2	National
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National		3	0	0.0 %	5.6 %	0	0	National
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	National		13	0	0.0 %	4.8 %	1	-1	National
<b>Total</b>			<b>644</b>	<b>9</b>	<b>1.4 %</b>	<b>4.2 %</b>	<b>27</b>	<b>-18</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 : 2016-12-31

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

**recrutement différents : Besoin de mesures pour la province de Québec seulement**

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

<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Effectuer l'analyse par</b>	<b>Espace recrutement</b>
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>03 : Professionnels</b>	<b>NOC</b>	<b>National</b>
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>	<b>NOC</b>	<b>Provincial</b>
<b>05 : Contrôleurs</b>	<b>EEOG</b>	<b>CMA</b>
<b>06 : Surveillants : Artisanat et métiers</b>	<b>NOC</b>	<b>Provincial</b>
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>	<b>EEOG</b>	<b>CMA</b>
<b>10 : Personnel de bureau</b>	<b>EEOG</b>	<b>CMA</b>
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>	<b>EEOG</b>	<b>CMA</b>
<b>12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés</b>	<b>EEOG</b>	<b>CMA</b>
<b>13 : Autres personnels de vente et de service</b>	<b>EEOG</b>	<b>CMA</b>



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-31

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
6. : Superviseurs : Artisanat et métiers	EEOG	National
7. : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	National
10 : Personnel de bureau	EEOG	National
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	EEOG	National
12 : Ouvriers semi-qualifiés	EEOG	National
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	National

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -  
 Lockheed Martin Canada

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

Date : 2016-12-31

**Femmes**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	
	#	#	%	% <sup>16</sup>	#	#		
01 : Cadres supérieurs	12	2	16.7 %	27.4 %	3	-1		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	67	11	16.4 %	38.9 %	26	-15		
03 : Professionnels	309	61	19.7 %	21.2 %	66	-5		
04 : Semi-professionnels et techniciens	146	20	13.7 %	29.6 %	43	-23		
05 : Contrôleurs	1	0	0.0 %	50.7 %	1	-1		
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	2	0	0.0 %	26.9 %	1	-1		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	65	48	73.8 %	79.3 %	52	-4		
10 : Personnel de bureau	26	17	65.4 %	66.5 %	17	0		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	3	1	33.3 %	63.0 %	2	-1		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	13	4	30.8 %	13.7 %	2	2		
<b>Total</b>	<b>644</b>	<b>164</b>	<b>25.4 %</b>	<b>32.9 %</b>	<b>213</b>	<b>-49</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 - Lockheed Martin Canada

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

Date : 2016-12-31

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Peuples autochtones			
	#		Représentation	Disponibilité	Gap	
	#	%	#	%	#	#
01 : Cadres supérieurs	12	0.0 %	0	2.9 %	0	0
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	67	0.0 %	0	2.2 %	1	-1
03 : Professionnels	309	0.3 %	1	0.9 %	3	-2
04 : Semi-professionnels et techniciens	146	0.0 %	0	1.0 %	1	-1
05 : Contrôleurs	1	0.0 %	0	2.7 %	0	0
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	2	0.0 %	0	0.6 %	0	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	65	0.0 %	0	2.3 %	1	-1
10 : Personnel de bureau	26	0.0 %	0	2.8 %	1	-1
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	3	0.0 %	0	2.3 %	0	0
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	13	0.0 %	0	3.3 %	0	0
<b>Total</b>	<b>644</b>	<b>0.1 %</b>	<b>1</b>	<b>1.4 %</b>	<b>7</b>	<b>-6</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 - Lockheed Martin Canada

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

Date : 2016-12-31

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	12	1	8.3 %	10.1 %	1	0	0	0	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	67	2	3.0 %	15.0 %	10	8	0	0	0	
03 : Professionnels	309	28	9.1 %	35.7 %	110	82	0	0	0	
04 : Semi-professionnels et techniciens	146	7	4.8 %	15.6 %	23	16	0	0	0	
05 : Contrôleurs	1	0	0.0 %	14.7 %	0	0	0	0	0	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	2	0	0.0 %	30.5 %	1	1	0	0	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	65	4	6.2 %	11.0 %	7	3	0	0	0	
10 : Personnel de bureau	26	1	3.8 %	13.2 %	3	2	0	0	0	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	3	0	0.0 %	17.6 %	1	1	0	0	0	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	13	5	38.5 %	14.8 %	2	3	0	0	0	
<b>Total</b>	<b>644</b>	<b>48</b>	<b>7.5 %</b>	<b>24.6 %</b>	<b>158</b>	<b>110</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</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 - Lockheed Martin Canada

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

Date : 2016-12-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées		Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	
01/02 : Directeurs	79	3	3.8 %	4.3 %	3	0		
03 : Professionnels	309	2	0.6 %	3.8 %	12	-10		
04 : Semi-professionnels et techniciens	146	3	2.1 %	4.6 %	7	-4		
05 : Contrôleurs	1	0	0.0 %	13.9 %	0	0		
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	2	0	0.0 %	7.8 %	0	0		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	65	1	1.5 %	3.4 %	2	-1		
10 : Personnel de bureau	26	0	0.0 %	7.0 %	2	-2		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	3	0	0.0 %	5.6 %	0	0		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	13	0	0.0 %	4.8 %	1	-1		
<b>Total</b>	<b>644</b>	<b>9</b>	<b>1.4 %</b>	<b>4.2 %</b>	<b>27</b>	<b>-18</b>		

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

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

Date : 2016-12-31

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

recrutement différents : Besoin de mesures pour la province de Québec seulement

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
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	NOC	Provincial
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	CMA
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	CMA



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

Date : 2016-12-31

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
6. : Superviseurs : Artisanat et métiers	EEOG	National
7.: Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	National
10 : Personnel de bureau	EEOG	National
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	EEOG	National
12 : Ouvriers semi-qualifiés	EEOG	National
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	National

**Outil de définition des objectifs à court terme**

**Lockheed Martin Canada**

**2017-2020**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	à partir de l'Analyse de la main-d'œuvre	Date d'entrée	B x C x 3	Saisie des données	B x E x 3	D + F	de l'analyse de la main-d'œuvre	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Saisie des données	à partir de l'Analyse de la main-d'œuvre	à partir de l'Analyse de la main-d'œuvre	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H ÷ B	(H - J + L) ÷ (B + D)
Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPEME)	Tous Employés	Croissance (nouvelles positions)		Chiffre d'affaires (Remplacement de Employés licenciés)		Prévu Embauches sur 3 ans	FEMMES										
	2016-12-31	Annuellement	Plus de 3 Années	Annuellement	Plus de 3 Années		Numéro de femmes	Chiffre d'affaires (Remplacement de Employés licenciés)		Embauche Obligatoire	Objectifs à 3 ans 2017-2020		Présenter Disponibilité	Lacune actuelle	Ecart projeté	Présenter Représentation	Projeté Représentation dans 3 ans
	#	%	#	%	#			%	Plus de 3 Années #		%	#					
Cadres supérieurs	12	0.0%	0	0.0%	0	0	2	0.0%	0	1	0	35.0%	27.4%	-1	-1	16.7%	16.7%
Cadres moyens et autres dirigeants	67	0.0%	0	7.0%	14	14	11	7.0%	2	17	6	40.0%	38.9%	-15	-11	16.4%	22.4%
Professionnels	309	18.0%	167	7.0%	65	232	61	7.0%	13	53	51	22.0%	21.2%	-5	-2	19.7%	20.8%
Semi-professionnels et techniciens	146	0.0%	0	5.0%	22	22	20	5.0%	3	26	7	33.0%	29.6%	-23	-19	13.7%	16.4%
Contrôleurs	1	0.0%	0	100.0%	3	3	0	100.0%	0	1	1	50.7%	50.7%	-1	0	0.0%	100.0%
Les superviseurs : Artisanat et commerce	2	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	30.0%	26.9%	-1	-1	0.0%	0.0%
Employé administratif et de bureau principal	65	8.0%	16	0.0%	0	16	48	0.0%	0	17	#VALUE!	Aucun objectif n'est requis	79.3%	-4	#VALUE!	73.8%	#VALUE!
Personnel de bureau	26	0.0%	0	8.0%	6	6	17	8.0%	4	4	#VALUE!	Aucun objectif n'est requis	65.5%	0	#VALUE!	65.4%	#VALUE!
Personnel intermédiaire des ventes et des services	3	0.0%	0	0.0%	0	0	1	0.0%	0	1	1	63.0%	63.0%	-1	0	33.3%	66.7%
Travailleurs manuels semi-qualifiés	13	0.0%	0	0.0%	0	0	4	0.0%	0	-2	0	13.7%	13.7%	2	2	30.8%	30.8%

**Outil de définition des objectifs à court terme**

**Lockheed Martin Canada  
2017-2020**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Date d'entrée	B x C x 3	Saisie des données	B x E x 3	D + F	à partir de Analyse de la main-d'œuvre	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Saisie des données	à partir de Analyse de la main-d'œuvre	à partir de Analyse de la main-d'œuvre	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H ÷ B	(H - J + L) ÷ (B + D)
Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPEME)	Tous Employés 2016-12-31 #	Croissance (nouvelles positions)		Chiffre d'affaires (Remplacement de Terminated)		Prévu Embauches sur 3 ans #	PEUPLES AUTOCHTONES										
		Annuellement %	Plus de 3 Années #	Annuellement %	Plus de 3 Années #		Nombre de Les peuples autochtones #	Chiffre d'affaires (Remplacement de Terminated)		Embauche Obligatoire #	Objectifs à 3 ans 2017-2020		Présenter Disponibilité %	Lacune actuelle #	Écart projeté #	Présenter Représentation %	Projeté Représentation dans 3 ans %
								Annuellement %	Plus de 3 Années #		#	%					
Cadres supérieurs	12	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	2.9%	0	0	0.0%	0.0%
Cadres moyens et autres dirigeants	67	0.0%	0	7.0%	14	14	0	7.0%	0	1	1	4.0%	2.2%	-1	0	0.0%	1.5%
Professionnels	309	18.0%	167	7.0%	65	232	1	7.0%	0	4	3	1.5%	0.9%	-2	0	0.3%	0.8%
Semi-professionnels et techniciens	146	0.0%	0	5.0%	22	22	0	5.0%	0	1	0	2.0%	1.0%	-1	-1	0.0%	0.0%
Contrôleurs	1	0.0%	0	100.0%	3	3	0	100.0%	0	0	0		2.7%	0	0	0.0%	0.0%
Les superviseurs : Artisanat et commerce	2	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0		0.6%	0	0	0.0%	0.0%
Employé administratif et de bureau principal	65	8.0%	16	0.0%	0	16	0	0.0%	0	1	1	4.0%	2.3%	-1	-1	0.0%	1.2%
Personnel de bureau	26	0.0%	0	8.0%	6	6	0	8.0%	0	1	0	5.0%	2.8%	-1	-1	0.0%	0.0%
Personnel intermédiaire des ventes et des services	3	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0		2.3%	0	0	0.0%	0.0%
Travailleurs manuels semi-qualifiés	13	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0		3.3%	0	0	0.0%	0.0%

**Outil de définition des objectifs à court terme**

**Lockheed Martin Canada**

**2017-2020**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Date d'entrée	B x C x 3	Saisie des données	B x E x 3	D + F	à partir de Analyse de la main-d'œuvre	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Saisie des données	à partir de Analyse de la main-d'œuvre	à partir de Analyse de la main-d'œuvre	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) ÷ (B + D)
Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPEME)	Tous Employés 2016-12-31 #	Croissance (nouvelles positions)		Chiffre d'affaires (Remplacement de Employés licenciés)		Prévu Embauche sur 3 ans #	LES PERSONNES HANDICAPÉES										
		Annuellement %	Plus de 3 Années #	Annuellement %	Plus de 3 Années #		Numéro de personnes handicapées #	Chiffre d'affaires (Remplacement de Employés licenciés)		Embauche Obligatoire #	Objectifs à 3 ans 2017-2020		Présenter Disponibilité %	Lacune actuelle #	Écart projeté #	Présenter Représentation %	Projeté Représentation dans 3 ans %
								Annuellement %	Plus de 3 Années #		#	%					
		#	%	#	%		#	%	#	%	#	%	%	#	#	%	%
Cadres supérieurs	12	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0.0%
Cadres moyens et autres dirigeants	67	0.0%	0	7.0%	14	14	3	7.0%	1	1	1	4.3%	4.3%	0	0	4.5%	4.5%
Professionnels	309	18.0%	167	7.0%	65	232	2	7.0%	0	16	9	4.0%	3.8%	-10	-7	0.6%	2.3%
Semi-professionnels et techniciens	146	0.0%	0	5.0%	22	22	3	5.0%	0	4	1	5.0%	4.6%	-4	-3	2.1%	2.7%
Contrôleurs	1	0.0%	0	100.0%	3	3	0	100.0%	0	0	0		13.9%	0	0	0.0%	0.0%
Les superviseurs : Artisanat et commerce	2	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0		7.8%	0	0	0.0%	0.0%
Perso administratif et de bureau principal	65	8.0%	16	0.0%	0	16	1	0.0%	0	2	1	6.0%	3.4%	-1	-1	1.5%	2.5%
Personnel de bureau	26	0.0%	0	8.0%	6	6	0	8.0%	0	2	1	10.0%	7.0%	-2	-1	0.0%	3.8%
Personnel intermédiaire des ventes et des services	3	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0		5.6%	0	0	0.0%	0.0%
Travailleurs manuels semi-qualifiés	13	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	10.0%	4.8%	-1	-1	0.0%	0.0%

**Outil de définition des objectifs à court terme**

**Lockheed Martin Canada  
2017-2020**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	
	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Date d'entrée	B x C x 3	Saisie des données	B x E x 3	D + F	à partir de l'Analyse de la main-d'œuvre	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Saisie des données	à partir de l'Analyse de la main-d'œuvre	à partir de l'Analyse de la main-d'œuvre	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H ÷ B	(H - J + L) ÷ (B + D)	
Equité en matière d'emploi	Tous	Croissance (nouvelles positions)		Chiffre d'affaires (Remplacement de Employés licenciés)		Prévu	LES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES		LES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES		LES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES		LES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES		LES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES		LES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES	
Catégorie professionnelle (CPEME)	Employés 2016-12-31	Annuellement		Plus de 3 Années		Embauches sur 3 ans	Numéro des minorités visibles	Chiffre d'affaires (Remplacement de Employés licenciés)		Embauche Obligatoire	Objectifs à 3 ans 2017-2020		Présenter Disponibilité	Lacune actuelle	Ecart projeté	Présenter Représentation	Projeté Représentation dans 3 ans	
		#	%	#	%			Annuellement	Plus de 3 Années		#	%						#
Cadres supérieurs	12	0.0%	0	0.0%	0	0	1	0.0%	0	0	0	10.1%	0	0	8.3%	8.3%		
Cadres moyens et autres dirigeants	67	0.0%	0	7.0%	14	14	2	7.0%	0	8	3	20.0%	15.0%	-8	-5	3.0%	7.5%	
Professionnels	309	18.0%	167	7.0%	65	232	28	7.0%	6	148	84	36.0%	35.7%	-82	-64	9.1%	22.3%	
Semi-professionnels et techniciens	146	0.0%	0	5.0%	22	22	7	5.0%	1	17	4	20.0%	15.6%	-16	-13	4.8%	6.8%	
Contrôleurs	1	0.0%	0	100.0%	3	3	0	100.0%	0	0	0	14.7%	0	0	0.0%	0.0%		
Contremaîtres Artisanat et métiers	2	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	31.0%	30.5%	-1	-1	0.0%	0.0%	
Personnel administratif et de bureau principal	65	8.0%	16	0.0%	0	16	4	0.0%	0	5	2	15.0%	11.0%	-3	-3	6.2%	7.4%	
Personnel de bureau	26	0.0%	0	8.0%	6	6	1	8.0%	0	2	1	15.0%	13.2%	-2	-1	3.8%	7.7%	
Personnel intermédiaire des ventes et des services	3	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	20.0%	17.6%	-1	-1	0.0%	0.0%	
Travailleurs manuels semi-qualifiés	13	0.0%	0	0.0%	0	0	5	0.0%	0	-3	0	14.8%	3	3	38.5%	38.5%		

## Résumé des objectifs

**Lockheed Martin Canada  
2017-2020**

### Femmes

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
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)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
1	Cadres supérieurs *	-1	35%	Comblé les lacunes au fur et à mesure des ouvertures	
2	Cadres moyens et autres dirigeants	-15	40%	40%	Continuer jusqu'à ce que la représentation complète soit atteinte.
3	Professionnels	-5	22%	22%	Continuer jusqu'à ce que la représentation complète soit atteinte.
4	Semi-prof. et techniciens	-23	33%	33%	Continuer jusqu'à ce que la représentation complète soit atteinte.
5	Contrôleurs	-1	1	Comblé les lacunes au fur et à mesure des ouvertures	
6	Contremaîtres Artisanat et métiers *	-1	1	Comblé les lacunes au fur et à mesure des ouvertures	
11	Ventes et services intermédiaires *	-1	1	Comblé les lacunes au fur et à mesure des ouvertures	

\*Aucune embauche n'est prévue au cours des trois prochaines années.

### Peuples autochtones

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
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)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
2	Cadres moyens et autres dirigeants	-1	4%	Maintenir une représentation complète	
3	Professionnels	-2	1.5%	Maintenir une représentation complète	
4	Semi-prof. et techniciens	-1	2%	Comblé les lacunes au fur et à mesure des ouvertures	
7	Administration et bureau principal	-1	4%	Comblé les lacunes au fur et à mesure des ouvertures	
10	Commis de bureau	-1	5%	Comblé les lacunes au fur et à mesure des ouvertures	



### Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		Commentaires
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 %	
2	Cadres intermédiaires et autres cadres*	-1	4.3%	Maintenir une représentation complète	
3	Professionnels	-10	4%	4%	Continuer jusqu'à ce que la représentation complète soit atteinte.
4	Semi-prof. et techniciens	-4	5%	5%	Continuer jusqu'à ce que la représentation complète soit atteinte.
7	Administration et bureau principal	-1	6%	Comblent les lacunes au fur et à mesure des ouvertures	
10	Commis de bureau	-2	10%	10%	Continuer jusqu'à ce que la représentation complète soit atteinte.
12	Travailleurs manuels semi-qualifiés**	-1	10%	Comblent les lacunes au fur et à mesure des ouvertures	

\*L'écart est dû au chiffre d'affaires. L'objectif est fixé à la disponibilité pour maintenir une représentation complète.

\*\*Aucune embauche prévue au cours des trois prochaines années.

### Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		Commentaires
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 %	
2	Cadres moyens et autres dirigeants	-8	20%	20%	Continuer jusqu'à ce que la représentation complète soit atteinte.
3	Professionnels	-82	36%	36%	Continuer jusqu'à ce que la représentation complète soit atteinte.
4	Semi-professionnels et techniciens	-16	20%	20%	Continuer jusqu'à ce que la représentation complète soit atteinte.
6	Contremaîtres Artisanat et métiers *	-1	31%	Comblent les lacunes au fur et à mesure des ouvertures	
7	Administration et bureau principal	-3	15%	15%	Continuer jusqu'à ce que la représentation complète soit atteinte.
10	Commis de bureau	-2	15%	15%	Continuer jusqu'à ce que la représentation complète soit atteinte.
11	Ventes et services intermédiaires *	-1	20%	Comblent les lacunes au fur et à mesure des ouvertures	

\* Pas d'embauche prévue dans les trois prochaines années.

## QUESTIONNAIRE D'AUTO-IDENTIFICATION (Confidentiel une fois rempli)

---

Les renseignements fournis en réponse au présent questionnaire sont confidentiels et servent uniquement dans le cadre du Programme d'équité en matière d'emploi (comme le prévoit le Programme de contrats fédéraux et le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi) et des initiatives liées à la diversité organisationnelle.

Vous avez le droit d'examiner et de corriger les renseignements vous concernant, lesquels ne serviront qu'aux fins autorisées.

Le questionnaire rempli doit être envoyé dans une enveloppe scellée portant la mention « Confidentiel » à l'équipe des Ressources humaines aux soins de Carol Lloyd.

Il n'est pas obligatoire de répondre à ce questionnaire, mais vous devez répondre aux sections A et B.

Veillez prendre note qu'une personne peut faire partie de plus d'un groupe désigné. Nous vous remercions de votre collaboration.

---

A. **Nom de famille :** \_\_\_\_\_ **Prénom :** \_\_\_\_\_  
 **Homme**  **Femme** **Numéro d'employé :** \_\_\_\_\_

---

B. Nous vous invitons à remplir ce formulaire pour nous permettre de posséder des données à jour et nous aider dans la planification stratégique des ressources humaines. Si vous ne souhaitez pas remplir le formulaire, veuillez cocher cette case.

---

C. Les personnes handicapées sont celles qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et qui considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi. La présente définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.

Voici une liste non exhaustive d'exemples de déficiences :

- Coordination ou dextérité : difficulté à utiliser ses mains ou ses bras, comme pour saisir des objets ou utiliser un clavier
- Mobilité : difficulté à se déplacer d'un bureau à l'autre, à marcher sur de longues distances ou à utiliser les escaliers
- Cécité ou déficience visuelle : incapacité ou difficulté à voir, glaucome, excluant les personnes qui voient bien avec des lunettes ou des verres de contact)
- Parole : incapacité ou difficulté à parler et à se faire comprendre
- Surdité ou déficience auditive : incapacité ou difficulté à entendre
- Autres déficiences : difficulté d'apprentissage, de développement ou déficience d'un autre type

**Selon cette définition, êtes-vous une personne handicapée?    Oui     Non**

---

**QUESTIONNAIRE D'AUTO-IDENTIFICATION**  
**(Confidentiel une fois rempli)**

---

- D.** Un Autochtone est un Indien de l'Amérique du Nord, un Métis ou un Inuit et/ou un Indien visé par un traité ou un Indien inscrit et/ou un membre d'une bande indienne ou d'une Première Nation.

**Selon cette définition, êtes-vous un ou une Autochtone?      Oui       Non**

---

- E.** Les minorités visibles sont des personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche, sans égard à leur citoyenneté ou à leur lieu de naissance.

Voici une liste non exhaustive d'exemples de minorités visibles :

- Les Noirs
- Les Latino-Américains qui n'ont pas la peau blanche (y compris les Autochtones de l'Amérique centrale et de l'Amérique du Sud)
- Les Asiatiques orientaux (p. ex. Chinois, Japonais ou Coréens)
- Les Asiatiques du Sud ou des Indes orientales (p. ex. Indien de l'Inde, Pakistanais, Bangladais, Sri-Lankais ou Indiens orientaux originaires de la Guyane, de la Trinité ou de l'Afrique orientale)
- Les Asiatiques du Sud-Est (p. ex. Birmans, Cambodgiens, Philippins, Laotiens, Thaïlandais ou Vietnamiens)
- Les Asiatiques occidentaux, les Nord-Africains ou les Arabes qui n'ont pas la peau blanche (p. ex. Afghans, Iraniens, Libanais, Égyptiens ou Libyens)
- Les personnes d'origine mixte (c.-à-d. dont l'un des parents est membre d'une minorité visible)

**Êtes-vous membre d'une minorité visible?      Oui       Non**

---

*Ce formulaire peut aussi être obtenu en format papier.*

De : Lloyd, Carol A <carol.a.lloyd@lmco.com>

Envoyé : 7 février 2017 10:36

Pour : Thibeault, Daniel D [NC] <daniel.thibeault@labour-travail.gc.ca>

Cc : Morin, Jana <jana.morin@lmco.com>

Sujet : Lockheed Martin Canada - Première évaluation de conformité du FCP

Salut Daniel,

Comme demandé, je vous envoie ce qui a été soumis hier, le 6 février 2017, à [ee-eme@hrsdc-rhdsc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsdc-rhdsc.gc.ca) via Secure Information Exchange à votre adresse électronique.

En réponse à un courriel reçu le 6 janvier 2017 informant que Lockheed Martin Canada est maintenant soumis à une première évaluation de conformité en vertu du Programme de contrats fédéraux (PCF) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE), veuillez trouver notre soumission.

1. Le questionnaire d'auto-identification utilisé pour mener votre enquête sur la main-d'œuvre.
  - RÉPONSE : Ce questionnaire est joint à ce courriel.
  - COMMENTAIRES : Cette enquête a été envoyée et approuvée par le CESD.
2. Les résultats de votre enquête sur la main-d'œuvre :
  - Le nombre de salariés interrogés
    - \* RÉPONSE : 683
    - Commentaires : Basé sur les employés actifs
  - Le nombre combiné de questionnaires d'auto-identification renvoyés vierges, partiellement et entièrement remplis
    - \* RÉPONSE : 493
    - \* COMMENTAIRES : Si un formulaire vierge est reçu, il est renvoyé à l'employé pour qu'il le remplisse.
  - Le nombre de questionnaires d'auto-identification entièrement remplis et retournés.
    - \* RÉPONSE : 493 (72,18%)
    - \* COMMENTAIRES : Dans le cadre de la stratégie globale d'équité en matière d'emploi de l'entreprise, Lockheed Martin Canada mènera une nouvelle enquête complète sur ses effectifs en 2017, ainsi qu'une solide stratégie de communication
3. Les résultats de l'analyse des effectifs (rapport de synthèse et rapport détaillé).
  - \* RÉPONSE : Voir le DPA ci-joint
4. Objectifs numériques à court et à long terme pour combler le déficit de représentation identifié par votre analyse des effectifs.
  - \* RÉPONSE : voir ci-joint les objectifs à court et à long terme

Si vous avez des questions ou si vous avez besoin de précisions, n'hésitez pas à me contacter. Je vous prie d'agréer,

Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments distingués,  
Carol

**Carol Lloyd**  
Systèmes d'administration des RH - Récompenses internationales Lockheed Martin  
Canada  
501 Palladium Drive, Ottawa, Ontario K2V 0A2  
O 613-599-3280 x3886



---

---

Bonjour,

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité lancée le 6 janvier 2017 est terminée. À l'issue de cette évaluation, il a été constaté que Lockheed Martin Canada respecte les exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) prévues par la Loi sur l'équité en matière d'emploi (LEE).

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 Lockheed Martin Canada :

- Nous vous demandons d'accroître le suivi auprès des employés afin de renforcer les taux de retour et de réponse de votre enquête sur l'effectif.

À titre informatif, veuillez trouver ci-joint un résumé des résultats relatifs à l'équité en matière d'emploi de Lockheed Martin Canada par rapport à ceux des niveaux des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPME) dans votre secteur, ainsi que de la disponibilité sur le marché du travail canadien.

### **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. 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 Lockheed Martin Canada sera informée de la tenue de l'évaluation subséquente, les renseignements suivants devront être fournis :

1. Le tableau des réalisations dûment rempli;
2. L'analyse de l'effectif actuel;
3. Les objectifs révisés concernant tous les écarts à combler 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, Lockheed Martin Canada 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 permettraient 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 Daniel Thibeault à l'adresse [daniel.thibeault@labour-travail.gc.ca](mailto:daniel.thibeault@labour-travail.gc.ca).

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

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