



s.19(1)

s.24(1)

Programme du travail
Programme de contrats fédéraux

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

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

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

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation MCW Custom Energy Solutions 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) 42
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 : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/list-liste-fra.htm 541330	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 207 Queen's Quay West, Suite 615	Ville Toronto	Province Ontario	Code postal M5J 1A7
	Numéro de téléphone 416-598-2920	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Daniella Romano	Titre Gestionnaire des ressources humaines		
Numéro de téléphone 416-598-2920	Adresse de courriel dromano@mcw.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	

CERTIFICATION
L'organisation susmentionnée :
<ul style="list-style-type: none"> ayant un effectif combiné d'au moins 100 employés permanents à plein temps et permanents à temps partiel au Canada; ET 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),
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: http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml
Remarque importante: 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			
REMARQUE : 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) Colin Rabnett	Titre Partenaire exécutif		
Numéro de téléphone 416-598-2920	Adresse de courriel crabnett@mcw.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature [REDACTED]	Date (AAAA/MM/JJ) 2017-02-07		

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 : http://www.infosource.gc.ca . Vous pouvez également consulter <i>Info Source</i> en ligne à un Centre Service Canada.

INSTRUCTIONS DE RETOUR
IMPORTANT
<ul style="list-style-type: none"> 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 ee-eme@hrsdcc.gc.ca

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-11-23

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	Espace recrutement
		#	#	%	%	#	#		
01 : Cadres supérieurs	National	2	0	0.0 %	27.4 %	1	-1		National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	14	2	14.3 %	38.9 %	5	-3		National
03 : Professionnels		6	1	16.7 %	25.1 %	2	-1		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	1	0	0.0 %	55.1 %	1	-1		National
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	3	1	33.3 %	9.0 %	0	1		National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	1	0	0.0 %	17.9 %	0	0		National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	1	0	0.0 %	50.7 %	1	-1		National
04 : Semi-professionnels et techniciens		6	0	0.0 %	6.6 %	0	0		
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0		Nouvelle-Écosse
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Ontario	3	0	0.0 %	6.3 %	0	0		Ontario
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Ontario	1	0	0.0 %	12.1 %	0	0		Ontario
2264 : Inspecteurs de la construction	Ontario	1	0	0.0 %	8.6 %	0	0		Ontario
07 : Personnel administratif et de bureau principal		4	3	75.0 %	80.8 %	3	0		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	2	100.0 %	81.4 %	2	0		Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	1	50.0 %	80.1 %	2	-1		Toronto
10 : Personnel de bureau		1	0	0.0 %	65.2 %	1	-1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	0	0.0 %	65.2 %	1	-1		Toronto
Total		33	6	18.2 %	35.7 %	12	-6		

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-11-23

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité %		
01 : Cadres supérieurs	National	2	0	0.0 %	2.9 %	0	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	14	0	0.0 %	2.2 %	0	0	National
03 : Professionnels		6	0	0.0 %	1.1 %	0	0	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	1	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	3	0	0.0 %	0.7 %	0	0	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	1	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	1	0	0.0 %	2.0 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		6	1	16.7 %	1.5 %	0	1	
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Nouvelle-Écosse	1	1	100.0 %	0.0 %	0	1	Nouvelle-Écosse
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Ontario	3	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Ontario
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Ontario	1	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Ontario
2264 : Inspecteurs de la construction	Ontario	1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Ontario
07 : Personnel administratif et de bureau principal		4	0	0.0 %	1.5 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto
10 : Personnel de bureau		1	0	0.0 %	0.7 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Toronto
Total		33	1	3.0 %	1.8 %	0	1	

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 : 2017-11-23

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles				Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	#	#	%	Disponibilité %	#		
01 : Cadres supérieurs	National	2	0	0.0 %	10.1 %	0	0	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	14	1	7.1 %	15.0 %	2	1	National	
03 : Professionnels		6	4	66.7 %	27.8 %	2	2		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	1	1	100.0 %	27.5 %	0	1	National	
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	3	3	100.0 %	28.6 %	1	2	National	
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	1	0	0.0 %	31.5 %	0	0	National	
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	1	0	0.0 %	21.9 %	0	0	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		6	2	33.3 %	17.8 %	1	1		
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouvelle-Écosse	
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Ontario	3	1	33.3 %	20.5 %	1	0	Ontario	
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Ontario	1	0	0.0 %	31.4 %	0	0	Ontario	
2264 : Inspecteurs de la construction	Ontario	1	1	100.0 %	13.9 %	0	1	Ontario	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		4	0	0.0 %	21.5 %	1	1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	0	0.0 %	5.8 %	0	0	Halifax	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	0	0.0 %	37.3 %	1	1	Toronto	
10 : Personnel de bureau		1	0	0.0 %	48.1 %	0	0		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	0	0.0 %	48.1 %	0	0	Toronto	
Total		33	7	21.2 %	19.3 %	6	1		

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 : 2017-11-23

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	#	Disponibilité #	%	%	%		
01/02 : Directeurs	National	16	1	6.3 %	4.3 %	1	0	National	
03 : Professionnels	National	6	0	0.0 %	3.8 %	0	0	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	6	0	0.0 %	4.6 %	0	0	National	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	4	0	0.0 %	3.4 %	0	0	National	
10 : Personnel de bureau	National	1	0	0.0 %	7.0 %	0	0	National	
Total		33	1	3.1 %	4.2 %	1	0		

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 : 2017-11-23

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-11-23

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

Effectuer l'analyse par

Espace recrutement

01/02 : Gestionnaires

EEOG

National

03 : Professionnels

EEOG

National

04 : Semi-professionnels et techniciens

EEOG

National

07 : Personnel administratif et de bureau principal

EEOG

National

10 : Personnel de bureau

EEOG

National

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

Date : 2017-11-23

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	
	#	#	%	%	#	#	#	#
01 : Cadres supérieurs	2	0	0.0 %	27.4 %	1	-1		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	14	2	14.3 %	38.9 %	5	-3		
03 : Professionnels	6	1	16.7 %	25.1 %	2	-1		
04 : Semi-professionnels et techniciens	6	0	0.0 %	6.6 %	0	0		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	4	3	75.0 %	80.8 %	3	0		
10 : Personnel de bureau	1	0	0.0 %	65.2 %	1	-1		
Total	33	6	18.2 %	35.7 %	12	-6		

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 : 2017-11-23

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peuples autochtones						
	Tous les employés	Représentation				Disponibilité	
		#	#	%	%	#	#
01 : Cadres supérieurs	2	0	0.0 %	2.9 %	0	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	14	0	0.0 %	2.2 %	0	0	
03 : Professionnels	6	0	0.0 %	1.1 %	0	0	
04 : Semi-professionnels et techniciens	6	1	16.7 %	1.5 %	0	1	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	4	0	0.0 %	1.5 %	0	0	
10 : Personnel de bureau	1	0	0.0 %	0.7 %	0	0	
Total	33	1	3.0 %	1.8 %	0	1	

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 : 2017-11-23

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation				
	Tous les employés	#	des minorités visibles		Disponibilité		Gap
			#	%	#	%	
01 : Cadres supérieurs	2	0	0.0 %	10.1 %	0	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	14	1	7.1 %	15.0 %	2	1	
03 : Professionnels	6	4	66.7 %	27.8 %	2	2	
04 : Semi-professionnels et techniciens	6	2	33.3 %	17.8 %	1	1	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	4	0	0.0 %	21.5 %	1	1	
10 : Personnel de bureau	1	0	0.0 %	48.1 %	0	0	
Total	33	7	21.2 %	19.3 %	6	1	

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 : 2017-11-23

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	#	#	
01/02 : Directeurs	16	1	6.3 %	4.3 %	1	0				
03 : Professionnels	6	0	0.0 %	3.8 %	0	0				
04 : Semi-professionnels et techniciens	6	0	0.0 %	4.6 %	0	0				
07 : Personnel administratif et de bureau principal	4	0	0.0 %	3.4 %	0	0				
10 : Personnel de bureau	1	0	0.0 %	7.0 %	0	0				
Total	33	1	3.1 %	4.2 %	1	0				

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 : 2017-11-23

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

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

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

Date : 2017-11-23

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

01/02 : Gestionnaires

03 : Professionnels

04 : Semi-professionnels et techniciens

07 : Personnel administratif et de bureau principal

10 : Personnel de bureau

Effectuer l'analyse par

EEOG

EEOG

EEOG

EEOG

EEOG

EEOG

Espace recrutement

National

National

National

National

National

Outil de définition des objectifs à court terme

MCW Custom Energy Solutions Ltd.

2017-11-07

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	Saisie de données provenant 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	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Saisie de données provenant 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											
		2017/11/07	Annuellement	Plus de 3 Années	Annuellement		Plus de 3 Années	Numéro	Chiffre d'affaires (Remplacement de Employés licenciés)		Embauche Obligatoire	Objectifs à 3 ans		Présenter Disponibilité	Lacune actuelle	Écart projeté	Présenter Représentation	Projeté Représentation dans 3 ans
									Annuellement	Plus de 3 Années		2018-2020						
		#	%	#	%		#	#	%	es #	#	#	%	%	#	#	%	%
Cadres supérieurs	2	5.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	27.4%	27.4%	-1	-1	0.0%	0.0%	
Cadres moyens et autres dirigeants	14	5.0%	2	0.0%	0	2	2	0.0%	0	4	1	38.9%	38.9%	-3	-3	14.3%	18.8%	
Professionnels	6	9.3%	2	0.0%	0	2	1	0.0%	0	2	1	25.1%	25.1%	-1	0	16.7%	25.0%	
Semi-professionnels et techniciens	6	5.0%	1	5.0%	1	2	0	5.0%	0	0	0	6.6%	6.6%	0	0	0.0%	0.0%	
Contrôleurs						0	0	0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	
Les superviseurs : Artisanat et commerce						0	0	0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	
Personnel administratif et de bureau principal	4	0.0%	0	0.0%	0	0	3	0.0%	0	0	0	80.8%	80.0%	0	0	75.0%	75.0%	
Personnel qualifié de la vente et des services						0	0	0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce						0	0	0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	
Personnel de bureau	1	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	65.2%	65.2%	-1	-1	0.0%	0.0%	
Personnel intermédiaire des ventes et des services						0	0	0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	
Travailleurs manuels semi-qualifiés						0	0	0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	
Autres personnels de vente et de service						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 de définition des objectifs à court terme

07/11/2017
43046

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	Saisie de données provenant 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	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Saisie de données provenant 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 2017/11/07 #	Croissance (nouvelles positions)		Roulement (remplacement des employés licenciés)		Prévu Embauches sur 3 ans #	PEUPLES AUTOCHTONES											
		Annuellement %	Plus de 3 Années #	Annuellement %	Plus de 3 Années #		Numéro #	Roulement (remplacement des employés licenciés)		Embauche Obligatoire #	Objectifs à 3 ans 2018-2020		Présenter Disponibilité %	Lacune actuelle #	Écart projeté #	Présenter Représentation %	Projeté Représentation dans 3 ans %	
								Annuellement %	Plus de 3 Années #		#	%						
Cadres supérieurs	2	5.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	2.9%	2.9%	0	0	0.0%	0.0%
Cadres moyens et autres dirigeants	14	5.0%	2	0.0%	0	2	0	0.0%	0	0	0	0	2.2%	2.2%	0	0	0.0%	0.0%
Professionnels	6	9.3%	2	0.0%	0	2	0	0.0%	0	0	0	0	1.1%	1.1%	0	0	0.0%	0.0%
Semi-professionnels et techniciens	6	5.0%	1	5.0%	1	2	1	5.0%	0	-1	0	0	1.5%	1.5%	1	1	16.7%	14.3%
Contrôleurs			0		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Les superviseurs : Artisanat et commerce			0		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Personnel administratif et de bureau principal	4	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	1.5%	1.5%	0	0	0.0%	0.0%
Personnel qualifié de la vente et des services			0		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce			0		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Personnel de bureau	1	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.7%	0.7%	0	0	0.0%	0.0%
Personnel intermédiaire des ventes et des services			0		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Travailleurs manuels semi-qualifiés			0		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Autres personnels de vente et de service			0		0	0	0	0.0%	0	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	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !

Outil de définition des objectifs à court terme

**MCW Custom Energy Solutions Ltd.
43046**

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	Saisie de données provenant 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	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Saisie de données provenant 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 2017/11/07	Croissance (nouvelles positions)		Roulement (remplacement des employés licenciés)		Prévu Embauches sur 3 ans	LES PERSONNES HANDICAPÉES										
		Annuellement	Plus de 3 Années	Annuellement	Plus de 3 Années		Numéro	Roulement (remplacement des employés licenciés)		Embauche Obligatoire	Objectifs à 3 ans 2018-2020		Présenter Disponibilité	Lacune actuelle	Écart projeté	Présenter Représentation	Projeté Représentation dans 3 ans
								Annuellement	Plus de 3 Années		#	%					
	#	%	#	%	#	#	#	%	%	%	%	%	#	#	%	%	
Cadres supérieurs	2	5.0%	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	14	5.0%	2	0.0%	0	2	1	0.0%	0	0	0	4.3%	4.3%	0	0	7.1%	6.3%
Professionnels	6	9.3%	2	0.0%	0	2	0	0.0%	0	0	0	3.8%	3.8%	0	0	0.0%	0.0%
Semi-professionnels et techniciens	6	5.0%	1	5.0%	1	2	0	5.0%	0	0	0	4.6%	4.6%	0	0	0.0%	0.0%
Contrôleurs			0		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Les superviseurs : Artisanat et commerce			0		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Personnel administratif et de bureau principal	4	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	3.4%	3.4%	0	0	0.0%	0.0%
Personnel qualifié de la vente et des services			0		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce			0		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Personnel de bureau	1	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	7.0%	7.0%	0	0	0.0%	0.0%
Personnel intermédiaire des ventes et des services			0		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Travailleurs manuels semi-qualifiés			0		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Autres personnels de vente et de service			0		0	0	0	0.0%	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	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !

Outil de définition des objectifs à court terme

**MCW Custom Energy Solutions Ltd.
43046**

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	Saisie de données provenant 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	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Saisie de données provenant 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 2017/11/07 #	Croissance (nouvelles positions)		Roulement (remplacement des employés licenciés)		Prévu Embauches sur 3 ans #	LES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES										
		Annuellement %	Plus de 3 Années #	Annuellement %	Plus de 3 Années #		Numéro #	Roulement (remplacement des employés licenciés)		Embauche Obligatoire #	Objectifs à 3 ans 2018-2020		Présenter Disponibilité %	Lacune actuelle #	Écart projeté #	Présenter Représentation %	Projeté Représentation dans 3 ans %
								Annuellement	Plus de 3 Années #		#	%					
Cadres supérieurs	2	5.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	10.1%	10.1%	0	0	0.0%	0.0%
Cadres moyens et autres dirigeants	14	5.0%	2	0.0%	0	2	1	0.0%	0	1	0	15.0%	15.0%	-1	-1	7.1%	6.3%
Professionnels	6	9.3%	2	0.0%	0	2	4	0.0%	0	-1	1	27.8%	27.8%	2	3	66.7%	62.5%
Semi-professionnels et techniciens	6	5.0%	1	5.0%	1	2	2	5.0%	0	-1	0	17.8%	17.8%	1	1	33.3%	28.6%
Contrôleurs			0		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%		0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Les superviseurs : Artisanat et commerce			0		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%		0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Personnel administratif et de bureau principal	4	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	21.5%	21.5%	-1	-1	0.0%	0.0%
Personnel qualifié de la vente et des services			0		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%		0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce			0		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%		0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Personnel de bureau	1	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	48.1%	48.1%	0	0	0.0%	0.0%
Personnel intermédiaire des ventes et des services			0		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%		0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Travailleurs manuels semi-qualifiés			0		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%		0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Autres personnels de vente et de service			0		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%		0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Autres travailleurs manuels			0		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%		0	#DIV/0 !	#DIV/0 !

Résumé des objectifs
MCW Custom Energy Solutions Ltd.
2017-11-07

Femme

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 %	
01	Cadres supérieurs	-1	27.4%	27.4%	
02	Cadres moyens et autres dirigeants	-3	38.9%	38.9%	
03	Professionnels	-1	25.1%	25.1%	
04	Semi-professionnels et techniciens	0	6.6%	6.6%	
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	80.8%	80.8%	
10	Personnel de bureau	-1	65.2%	65.2%	

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 %	
01	Cadres supérieurs	0	2.9%	2.9%	
02	Cadres moyens et autres dirigeants	0	2.2%	2.2%	
03	Professionnels	0	1.1%	1.1%	
04	Semi-professionnels et techniciens	1	1.5%	1.5%	
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	1.5%	1.5%	
10	Personnel de bureau	0	0.7%	0.7%	

Personnes handicapées

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 %	
01	Cadres supérieurs	0	0%	0%	
02	Cadres moyens et autres dirigeants	0	4.3%	4.3%	
03	Professionnels	0	3.8%	3.8%	
04	Semi-professionnels et techniciens	0	4.6%	4.6%	
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	3.4%	3.4%	
10	Personnel de bureau	0	7.0%	7.0%	

Membres des minorités visibles

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 %	
01	Cadres supérieurs	0	10.1%	10.1%	
02	Cadres moyens et autres dirigeants	-1	15.0%	15.0%	
03	Professionnels	2	27.8%	27.8%	
04	Semi-professionnels et techniciens	1	17.8%	17.8%	
07	Personnel administratif et de bureau principal	-1	21.5%	21.5%	
10	Personnel de bureau	0	48.1%	48.1%	

Questionnaire d'auto-identification relatif à l'équité en matière d'emploi

MCW Custom Energy Solutions pense que tous les employés doivent être traités de façon équitable. Nous faisons la promotion de l'équité en matière d'emploi en milieu de travail pour nous assurer que les femmes, les personnes autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles sont pleinement représentées à tous les niveaux de notre organisation. Notre programme d'équité en matière d'emploi garantit que nos pratiques de recrutement et de promotion sont fondées sur les qualifications et les compétences. Dans le cadre de notre programme d'équité en matière d'emploi, nous collectons des renseignements sur notre effectif par le biais de ce questionnaire. Le fait d'indiquer son appartenance à un groupe désigné (femmes, personnes autochtones, personnes handicapées et minorités visibles) dans le présent questionnaire nous aidera à dresser un portrait précis de notre effectif. Nous vous assurons que notre effectif travaille dans un environnement où l'auto-identification peut se faire en toute sérénité. Ce questionnaire est facultatif. Vous n'êtes pas dans l'obligation de remplir tous les champs. Les réponses que vous fournissez dans ce formulaire seront uniquement conservées à des fins statistiques, et nous garantissons la confidentialité de ces données. Nous vous invitons à examiner, mettre à jour et corriger vos renseignements personnels à tout moment. Vos renseignements personnels ne seront pas utilisés à des fins non autorisées. Vous pouvez demander toute mesure d'adaptation dont vous avez besoin pour effectuer vos tâches professionnelles du mieux que vous pouvez. Ce questionnaire est disponible en braille, en gros caractères ou au format audio sur demande. Si vous avez besoin de toute autre mesure d'adaptation au cours du processus, veuillez communiquer avec Kate McCord à l'adresse kmccord@mcw.com.

Numéro d'identification de l'employé :

Veuillez indiquer votre nom et votre intitulé de poste.

Exemple :

Nom : Pierre Untel Intitulé de poste : Énergéticien principal

1. Sexe

- Masculin
- Féminin
- Autre
- Je préfère ne pas le divulguer

Après avoir lu les descriptions dans chacune des trois sections suivantes, répondez « Oui » si la question s'applique à votre situation. Veuillez noter que vous pouvez indiquer votre appartenance à plusieurs groupes.

2. D'après la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, une personne autochtone est un Indien, un Inuit ou un Métis. Êtes-vous une personne autochtone?

- Oui

Non

D'après 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 race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche, quel que soit leur lieu de naissance ou leur citoyenneté.

Questionnaire d'auto-identification relatif à l'équité en matière d'emploi

Les minorités visibles comprennent notamment : les personnes originaires d'Amérique latine non blanches et noires (y compris les personnes autochtones originaires d'Amérique centrale et d'Amérique du Sud), les personnes originaires d'Asie orientale (p. ex. Chinois, Japonais, Coréens), les personnes originaires d'Asie du Sud/des Indes orientales (p. ex. Indiens, Pakistanais, Bangladais, ou personnes originaires de Guyane, de Trinité ou d'Afrique orientale), les personnes originaires d'Asie du Sud-Est (p. ex. Myanmarais, Cambodgiens, Philippins, Laotiens, Thaïlandais, Vietnamiens), les personnes non blanches originaires d'Asie occidentale, les personnes nord-africaines ou arabes (Libanais, Iraniens, Égyptiens, Libyens) d'origine métissée (p. ex. avec un parent appartenant à l'un des groupes de minorité visible énumérés ci-dessus).

3. Êtes-vous membre d'une minorité visible?

- Oui
- Non

Personnes handicapées : D'après la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les personnes handicapées sont des personnes 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, soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi, soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience. La présente définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail (p. ex. : utilisation d'aides techniques, modifications apportées à l'équipement ou autres modalités de travail). Les handicaps comprennent notamment : un trouble de la coordination ou de la dextérité (p. ex. difficulté à utiliser ses mains ou ses bras, comme saisir des objets ou utiliser un clavier), une mobilité réduite (p. ex. difficulté à se déplacer d'un bureau à l'autre, à marcher sur de longues distances ou à utiliser un escalier), la cécité ou une déficience visuelle (p. ex. incapacité à voir ou difficulté à voir, glaucome; toutefois, ne vous incluez pas dans cette définition si vous pouvez voir correctement avec des lunettes ou des lentilles de contact), un trouble de la parole (p. ex. incapacité à parler ou difficulté à parler et à être compris), la surdité ou une déficience auditive (p. ex. incapacité à entendre ou difficulté à entendre), et d'autres handicaps (trouble d'apprentissage, déficience intellectuelle et autres types de déficiences).

4. Êtes-vous une personne handicapée?

- Oui
- Non

5. Données supplémentaires aux fins des mesures d'adaptation : Si vous estimez que vous ne bénéficiez pas actuellement de mesures d'adaptation adéquates, veuillez préciser comment nous pouvons vous aider à participer pleinement à la vie en milieu de travail. Veuillez noter que si nous mettons en œuvre ces mesures d'adaptation, elles n'auront aucune incidence négative sur votre embauche, formation, promotion et maintien en poste dans notre organisation.

Questionnaire d'auto-identification relatif à l'équité en matière d'emploi

6. Participation facultative de l'employé : Veuillez indiquer ci-dessous si vous souhaitez que vos renseignements d'auto-identification relatifs à l'équité en matière d'emploi soient utilisés pour des initiatives spécifiques d'équité en matière d'emploi. Ces données seront uniquement utilisées à des fins statistiques. Vos renseignements sont confidentiels et peuvent être mis à jour ou modifiés à tout moment.

Oui

Non

7. Dans le cadre de notre travail continu concernant l'équité en matière d'emploi, nous demandons ponctuellement aux membres des groupes désignés de participer à diverses activités (p. ex. comités, groupes de discussion) afin de fournir une rétroaction sur les nouveaux programmes. Si vous acceptez que la personne-ressource pour l'équité en matière d'emploi communique directement avec vous au sujet de ce type d'activité, veuillez cocher la case « Oui » ci-dessous.

Oui

Non

Commentaires de l'employé : Si vous souhaitez faire nous part de vos commentaires ou d'une rétroaction sur notre programme d'équité en matière d'emploi, nous nous ferons un plaisir d'en prendre connaissance. Nous tenons à vous assurer que tous les commentaires seront confidentiels. Veuillez communiquer avec la personne-ressource pour l'équité en matière d'emploi par téléphone (poste 496) ou par courriel à l'adresse kmccord@mcw.com

Fiche d'information sur l'équité en matière d'emploi du
FCP :

Nombre de salariés interrogés : 34

Nombre d'employés permanents à temps plein interrogés

: 34 questionnaires vierges : 0

Questionnaires incomplets : 1

Questionnaires entièrement remplis : 33

**Programme de contrats fédéraux
Rapport de l'évaluation de conformité initiale**

Nom de l'employeur : MCW Custom Energy Solutions LTD.

MCW est un employeur volontaire en vertu du Programme de contrats fédéraux (PCF). L'organisation est consciente qu'elle n'a aucune obligation envers le PCF en raison de la taille de son effectif, mais souhaite mettre en œuvre une politique d'équité en matière d'emploi et en faire sa norme.

Emplacement principal : Toronto, Ontario

Nombre d'employés : 33

Présentation de l'organisation :

SCIAN n° 5413 : Services architecturaux, services d'ingénierie et services connexes
MCW Custom Energy Solutions Ltd. est une entreprise de services éconergétiques (ESCO) canadienne. Elle fournit des services d'ingénierie professionnels à des établissements d'enseignement et des clients industriels, commerciaux et résidentiels en concevant des solutions éconergétiques qui les aident à réduire leurs coûts d'énergie, à gérer leurs émissions de CO₂ et à renouveler leurs installations.

Dates importantes – Évaluation de première année

Date de début : 17/02/2017
Date de réception : 18/01/2018
AE : 23/11/2017

COLLECTE DES RENSEIGNEMENTS SUR L'EFFECTIF

	N°	%
Nombre de questionnaires distribués :	34	100
Nombre de questionnaires retournés :	34	100
Nombre de questionnaires dûment remplis retournés :	33	97

- Le questionnaire comprend des définitions appropriées.
- Le questionnaire ou le document d'accompagnement indique qu'un employé peut déclarer faire partie de plusieurs groupes.
- Le questionnaire comporte un numéro d'identification d'employé.

- Le questionnaire comprend une question sur le sexe si ce renseignement ne peut être obtenu à partir des documents de paie ou des documents du personnel.
- Le questionnaire indique qu'il est disponible dans d'autres formats sur demande.
- Le questionnaire indique que les réponses aux questions d'auto-identification sont facultatives.
- Le questionnaire indique que les renseignements collectés sont confidentiels et seront uniquement communiqués à des personnes au sein de l'organisation pour remplir les obligations liées à l'équité en matière d'emploi.
- Le questionnaire indique que les employés peuvent mettre à jour ou modifier leurs renseignements personnels à tout moment.

Observations :

Le questionnaire d'auto-identification ou le document d'accompagnement de l'organisation comprenait tous les éléments requis. En outre, l'organisation a atteint un taux de retour et de réponse qui est bien supérieur au taux de référence de 80 %.

ANALYSE DE L'EFFECTIF ET DÉFINITION DES OBJECTIFS

- L'analyse de l'effectif a été réalisée à l'aide du Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIÉMT).
- L'organisation a sélectionné les catégories professionnelles par défaut pour établir les estimations de disponibilité de la main-d'œuvre externe ou a fourni des justifications raisonnables.
- L'organisation a sélectionné les valeurs par défaut géographiques pour établir les estimations de disponibilité de la main-d'œuvre externe ou a fourni des justifications raisonnables.
- L'organisation semble avoir attribué les bons codes à ses postes à l'aide de la Classification nationale des professions (CNP) de 2011.
- L'organisation a défini un objectif pour chaque groupe désigné dans chaque catégorie professionnelle où une lacune a été détectée.
- L'organisation a démontré qu'elle a tenu compte des éléments suivants pour définir ses objectifs à court terme : le degré de sous-représentation, la disponibilité, la croissance ou réduction prévue et le roulement prévu, et ce, afin de définir un objectif dans chaque catégorie professionnelle où une lacune a été détectée.
- Les objectifs définis suffisent à s'assurer que des progrès raisonnables sont effectués en étant supérieurs, ou, à tout le moins, égaux à la disponibilité.

Observations :

L'entreprise a défini un objectif à court terme et un objectif à long terme selon la disponibilité sur le marché du travail pour toutes les catégories professionnelles de son effectif, et pas seulement pour les domaines où une lacune a été constatée. Tous les objectifs ont été fixés en pourcentage.

RÉCAPITULATIF DES OBJECTIFS

Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif		Objectifs			Représentation	DM T
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N°	Description :	N°	%	%	%	%
1	Cadres supérieurs	-1	27,4	27,4	0,0	27,4
2	Cadres intermédiaires et autres dirigeants	-3	38,9	38,9	14,3	38,9
3	Spécialistes	-1	25,1	25,1	16,7	25,1
10	Personnel de bureau	-1	65,2	65,2	0,0	65,2

Observations :

Les données fournies par l'entreprise montrent qu'il existe des lacunes dans les catégories professionnelles suivantes : Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres dirigeants, Spécialistes et Personnel de bureau. Pour chaque lacune, l'organisation a défini un objectif qui correspond à la disponibilité sur le marché de travail de chaque catégorie professionnelle. Il convient de noter que l'organisation a également défini des objectifs de recrutement et de promotion dans les CPÉME 04 et 07 (Semi-spécialistes et techniciens, et Personnel administratif et personnel de bureau principal) où aucune lacune n'a été constatée. Il s'agit d'une mesure proactive pour s'assurer que les niveaux de représentation sont maintenus.

Nous recommandons à l'organisation de se renseigner sur la règle des 50 % pour les femmes pour qu'elle n'encourage pas le recrutement et la promotion des femmes dans ces catégories de manière à favoriser la ségrégation professionnelle. C'est le cas pour la CPÉME 07 (où il n'existe aucune lacune) et la CPÉME 10 (où une lacune a été constatée).

Personnes autochtones

L'organisation n'a pas de lacune concernant les personnes autochtones. Néanmoins, elle a défini un objectif à court terme et un objectif à long terme pour recruter à des niveaux qui correspondent à la disponibilité sur le marché du travail.

Membres de minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif		Objectifs		Représentation	DM T	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Court terme	Long terme			
N°	Description :	Lacune actuelle	(1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%	%
2	Cadres intermédiaires et autres dirigeants	-1	15,0	15,0	7,1	15,0
7	Personnel administratif et personnel de bureau principal	-1	21,5	21,5	0,0	21,5

Observations :

Actuellement, les données fournies par l'entreprise montrent qu'il existe une lacune dans les catégories professionnelles suivantes : Cadres intermédiaires et autres dirigeants, Personnel administratif et personnel de bureau principal. Un objectif correspondant à la disponibilité sur le marché du travail a été fixé pour remédier au problème de sous-représentation dans ces deux catégories.

Personnes handicapées

Bien que la représentation globale des personnes handicapées soit inférieure à la disponibilité sur le marché globale (3,1 % contre 4,2 %), l'analyse de l'effectif ne révèle pas de lacune pour ce groupe désigné. Néanmoins, elle a défini un objectif à court terme et un objectif à long terme pour recruter à des niveaux qui correspondent à la disponibilité sur le marché du travail.

RECOMMANDATION

Je recommande que l'employeur soit jugé :

conforme non-conforme

Après avoir évalué les données soumises par l'employeur concernant son effectif et compte tenu de sa situation particulière; je recommande que la lettre de clôture comprenne les éléments suivants :

- Nous notons que MCW Custom Energy Solutions Ltd. a établi des objectifs de recrutement et de promotion pour toutes les catégories professionnelles de son effectif, qui correspondent à la disponibilité sur le marché du travail de chaque catégorie. Ceci est une mesure très efficace pour s'assurer que les lacunes sont comblées et que les niveaux de représentation sont maintenus dans des catégories où des niveaux de représentation équitables ont été atteints. Veuillez noter que, dans le cas des femmes,

nous ne vous encourageons pas à avoir des objectifs supérieurs à 50 %, quelle que soit la disponibilité sur le marché du travail de la catégorie professionnelle concernée. Cela permettra de s'assurer que les femmes ne sont pas regroupées dans certaines professions au sein de l'effectif et que ces professions accueillent des personnes de tous les sexes.

Nom de l'analyste : Neena Sharan

Date : 15/05/2018

De: EE-FME

À: crabnett@mcw.com

dromano@mcw.com

Date: 2018-06-19 12:03:09

Objet: Numéro d'accord du gouvernement du Canada : 10000533 – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

Pièces jointes: [image003.png](#)

Cette information est également disponible en français sur demande.

Monsieur/Madame Rabnett,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité entreprise le 7 février, 2018 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que MCW Custom Energy Solutions Ltd. se conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

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

Après avoir examiné les renseignements présentés par MCW Custom Energy Solutions Ltd., nous avons formulé des recommandations qui garantiront le succès de son programme d'équité en matière d'emploi :

- Nous notons que MCW Custom Energy Solutions Ltd. a établi des objectifs de recrutement et de promotion pour toutes les catégories professionnelles de son effectif, qui correspondent à la disponibilité sur le marché du travail de chaque catégorie. Ceci est une mesure très efficace pour s'assurer que les lacunes sont comblées et que les niveaux de représentation sont maintenus dans des catégories où des niveaux de représentation équitables ont été atteints. Veuillez noter que, dans le cas des femmes, nous ne vous encourageons pas à avoir des objectifs supérieurs à 50 %, quelle que soit la disponibilité sur le marché du travail de la catégorie professionnelle concernée. Cela permettra de s'assurer que les femmes ne sont pas regroupées dans certaines professions au sein de l'effectif et que ces professions accueillent des personnes de tous les sexes.

Prochaines étapes

Aux termes du PCF, votre entreprise fera l'objet d'évaluations de conformité subséquentes. Ainsi, une évaluation sera effectuée quatre ans après l'obtention initiale du contrat de biens ou de services et, par la suite, il y aura une évaluation tous les trois ans. Les prochaines évaluations de conformité seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis dans le premier rapport sur l'équité en matière d'emploi que vous avez présenté ou dans les rapports de mise à jour.

Lorsque MCW Custom Energy Solutions Ltd. recevra un avis concernant une évaluation subséquente, vous devrez fournir les renseignements suivants :

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

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

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

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

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

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

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

Équipe de l'équité en emploi

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

da / Government of Canada
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!