



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

 Nouvel Accord

 Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation MacDonald Detwiller and Associates Inc.	La société mère est située à l'extérieur du Canada  <input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale)	Numéro d'entreprise d'approvisionnement PG0001 Nombre total d'employés au Canada (Plein temps/temps partiel/temporaire) 363
Veuillez indiquer votre code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 3364 10	Pour trouver le code SCIAN de votre organisation, veuillez visiter le site suivant : <a href="http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/haics-scian/2002/haics-scian02l-fra.htm">http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/haics-scian/2002/haics-scian02l-fra.htm</a>

À l'usage du Ministère seulement (si l'information ci-dessus est erronée)		
Numéro d'entreprise d'approvisionnement	Nombre total d'employés au Canada	Numéro du code de SCIAN de l'organisation

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (rue, immeuble, etc.) 9445 Airport Rd.	Ville Brampton	Province ON	Code postal L6S 4J3
	Numéro de téléphone 905-790-2600	Numéro de télécopieur 905-470-4400	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	
Nom (en lettres moulées) M.J. Tomlinson	Titre Chef du personnel et relations avec les employés
Numéro de téléphone 905-790-4417	Adresse du courriel jeannie.tomlinson@mdacorporation.com

CERTIFICATION
L'organisation susmentionnée :
<ul style="list-style-type: none"> <li>ayant un effectif combiné d'au moins 100 employés permanents plein temps, permanents temps partiel et temporaires qui ont travaillé 12 semaines ou plus au Canada, ET</li> <li>désirant présenter une soumission, ou obtenir un contrat, offre à commandes ou arrangement en matière d'approvisionnement de biens ou de services du gouvernement du Canada, d'une valeur de 1 000 000 \$ ou plus (incluant toutes les taxes).</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 permanente, au-delà de la période de l'instrument de passation des marchés, conformément aux exigences du Programme de contrats fédéraux. Pour de plus amples renseignements sur la façon de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi, veuillez consulter le site suivant: <a href="http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml">http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml</a>
<b>Remarque:</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 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) Don Osborne	Titre Vice-président et directeur générale
Numéro de téléphone 604-231-2313	Adresse du courriel donald.osborne@mdacorporation.com
Signature	Date 2014-06-23

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 télécopieur au (819) 953-8768 ou par courriel à <a href="mailto:ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca">ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca</a></li> </ul>

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

Date : 2017-11-30

**Femmes**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	
	#	#	%	% <sup>6</sup>	#	#	#	
01 : Cadres supérieurs	33	4	12.1 %	27.4 %	9	5		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	228	51	22.4 %	38.9 %	89	38		
03 : Professionnels	1156	251	21.7 %	17.9 %	207	44		
04 : Semi-professionnels et techniciens	279	32	11.5 %	23.9 %	67	35		
05 : Contrôleurs	21	9	42.9 %	50.9 %	11	2		
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	6	0	0.0 %	15.2 %	1	1		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	96	78	81.3 %	80.1 %	77	1		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	31	13	41.9 %	32.0 %	10	3		
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	22	5	22.7 %	4.3 %	1	4		
10 : Personnel de bureau	72	47	65.3 %	65.9 %	47	0		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	92	23	25.0 %	18.5 %	17	6		
13 : Autres personnels de vente et de service	8	0	0.0 %	57.3 %	5	5		
14 : Autres travailleurs manuels	4	4	100.0 %	23.8 %	1	3		
<b>Total</b>	<b>2048</b>	<b>517</b>	<b>25.2 %</b>	<b>26.4 %</b>	<b>542</b>	<b>25</b>		

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

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

Date : 2017-11-30

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peuples autochtones					
	Tous les employés	#	Représentation		Disponibilité	
			#	%	#	%
01 : Cadres supérieurs	33	0	0.0 %	2.9 %	1	-1
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	228	2	0.9 %	2.2 %	5	-3
03 : Professionnels	1156	5	0.4 %	0.8 %	9	-4
04 : Semi-professionnels et techniciens	279	4	1.4 %	2.0 %	6	-2
05 : Contrôleurs	21	0	0.0 %	0.9 %	0	0
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	6	0	0.0 %	1.4 %	0	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	96	0	0.0 %	1.5 %	1	-1
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	31	0	0.0 %	2.1 %	1	-1
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	22	0	0.0 %	1.3 %	0	0
10 : Personnel de bureau	72	0	0.0 %	1.5 %	1	-1
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	92	0	0.0 %	1.2 %	1	-1
13 : Autres personnels de vente et de service	8	2	25.0 %	6.7 %	1	1
14 : Autres travailleurs manuels	4	0	0.0 %	0.8 %	0	0
<b>Total</b>	<b>2048</b>	<b>13</b>	<b>0.6 %</b>	<b>1.3 %</b>	<b>26</b>	<b>-13</b>

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

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

Date : 2017-11-30

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	33	6	18.2 %	10.1 %	3	3				
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	228	27	11.8 %	15.0 %	34	7				
03 : Professionnels	1156	320	27.7 %	31.7 %	366	46				
04 : Semi-professionnels et techniciens	279	34	12.2 %	15.7 %	44	10				
05 : Contrôleurs	21	2	9.5 %	19.3 %	4	2				
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	6	0	0.0 %	5.9 %	0	0				
07 : Personnel administratif et de bureau principal	96	13	13.5 %	25.7 %	25	12				
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	31	7	22.6 %	23.5 %	7	0				
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	22	0	0.0 %	7.2 %	2	2				
10 : Personnel de bureau	72	21	29.2 %	30.4 %	22	1				
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	92	10	10.9 %	23.7 %	22	12				
13 : Autres personnels de vente et de service	8	1	12.5 %	38.4 %	3	2				
14 : Autres travailleurs manuels	4	0	0.0 %	22.1 %	1	1				
<b>Total</b>	<b>2048</b>	<b>441</b>	<b>21.5 %</b>	<b>26.0 %</b>	<b>533</b>	<b>92</b>				

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

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

Date : 2017-11-30

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées		Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	
01/02 : Directeurs	261	6	2.3 %	4.3 %	11	-5		
03 : Professionnels	1156	53	4.6 %	3.8 %	44	9		
04 : Semi-professionnels et techniciens	279	10	3.6 %	4.6 %	13	-3		
05 : Contrôleurs	21	0	0.0 %	13.9 %	3	-3		
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	6	0	0.0 %	7.8 %	0	0		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	96	3	3.1 %	3.4 %	3	0		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	31	1	3.2 %	3.5 %	1	0		
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	22	1	4.5 %	3.8 %	1	0		
10 : Personnel de bureau	72	1	1.4 %	7.0 %	5	-4		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	92	2	2.2 %	4.8 %	4	-2		
13 : Autres personnels de vente et de service	8	1	12.5 %	6.3 %	1	0		
14 : Autres travailleurs manuels	4	0	0.0 %	5.3 %	0	0		
<b>Total</b>	<b>2048</b>	<b>78</b>	<b>3.8 %</b>	<b>4.2 %</b>	<b>86</b>	<b>-8</b>		

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

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

Date : 2017-11-30

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

**recrutement différents : Nous avons enregistré tous les employés par code CNP.**

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

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



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

Date : 2017-11-30

#### 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	EOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EOG	National
05 : Superviseurs	EOG	National
6. : Superviseurs : Artisanat et métiers	EOG	National
7.: Personnel administratif et de bureau principal	EOG	National
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	EOG	National
09 : Artisans et ouvriers qualifiés	EOG	National
10 : Personnel de bureau	EOG	National
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EOG	National
13: Autres personnels de vente et de service	EOG	National
14 : Autres travailleurs manuels	EOG	National
	EOG	
	EOG	
	EOG	

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

Date : 2018-06-05

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	
	#	#	%	% <sup>6</sup>	#	#	#	
01 : Cadres supérieurs	31	3	9.7 %	27.4 %	8	5		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	206	46	22.3 %	38.9 %	80	34		
03 : Professionnels	1096	240	21.9 %	18.1 %	198	42		
04 : Semi-professionnels et techniciens	257	30	11.7 %	24.9 %	64	34		
05 : Contrôleurs	21	9	42.9 %	50.9 %	11	2		
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	6	0	0.0 %	15.2 %	1	1		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	83	68	81.9 %	80.0 %	66	2		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	31	13	41.9 %	32.0 %	10	3		
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	20	5	25.0 %	4.6 %	1	4		
10 : Personnel de bureau	68	43	63.2 %	66.1 %	45	2		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	60	15	25.0 %	18.6 %	11	4		
13 : Autres personnels de vente et de service	7	0	0.0 %	58.2 %	4	4		
14 : Autres travailleurs manuels	4	4	100.0 %	23.8 %	1	3		
<b>Total</b>	<b>1890</b>	<b>476</b>	<b>25.2 %</b>	<b>26.5 %</b>	<b>500</b>	<b>24</b>		

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



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

Date : 2018-06-05

**Peuples autochtones**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	#	Peuples autochtones		#	Gap
			Représentation	Disponibilité		
			#	%	%	#
01 : Cadres supérieurs	31	0	0.0 %	2.9 %	1	-1
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	206	2	1.0 %	2.2 %	5	-3
03 : Professionnels	1096	4	0.4 %	0.8 %	9	-5
04 : Semi-professionnels et techniciens	257	4	1.6 %	2.1 %	5	-1
05 : Contrôleurs	21	0	0.0 %	0.9 %	0	0
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	6	0	0.0 %	1.4 %	0	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	83	0	0.0 %	1.6 %	1	-1
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	31	0	0.0 %	2.1 %	1	-1
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	20	0	0.0 %	1.3 %	0	0
10 : Personnel de bureau	68	0	0.0 %	1.5 %	1	-1
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	60	0	0.0 %	0.9 %	1	-1
13 : Autres personnels de vente et de service	7	2	28.6 %	7.5 %	1	1
14 : Autres travailleurs manuels	4	0	0.0 %	0.8 %	0	0
<b>Total</b>	<b>1890</b>	<b>12</b>	<b>0.7 %</b>	<b>1.3 %</b>	<b>25</b>	<b>-13</b>

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

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

Date : 2018-06-05

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	31	6	19.4 %	10.1 %	3	3				
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	206	26	12.6 %	15.0 %	31	5				
03 : Professionnels	1096	310	28.3 %	31.9 %	350	40				
04 : Semi-professionnels et techniciens	257	34	13.2 %	16.5 %	42	8				
05 : Contrôleurs	21	2	9.5 %	19.3 %	4	2				
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	6	0	0.0 %	5.9 %	0	0				
07 : Personnel administratif et de bureau principal	83	13	15.7 %	27.8 %	23	10				
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	31	7	22.6 %	23.5 %	7	0				
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	20	0	0.0 %	7.1 %	1	1				
10 : Personnel de bureau	68	19	27.9 %	31.1 %	21	2				
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	60	4	6.7 %	24.9 %	15	11				
13 : Autres personnels de vente et de service	7	1	14.3 %	40.5 %	3	2				
14 : Autres travailleurs manuels	4	0	0.0 %	22.1 %	1	1				
<b>Total</b>	<b>1890</b>	<b>422</b>	<b>22.3 %</b>	<b>26.6 %</b>	<b>501</b>	<b>79</b>				

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

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

Date : 2018-06-05

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	#	#	
01/02 : Directeurs		237	5	2.1 %	4.3 %	10			-5	
03 : Professionnels		1096	53	4.8 %	3.8 %	42			11	
04 : Semi-professionnels et techniciens		257	9	3.5 %	4.6 %	12			-3	
05 : Contrôleurs		21	0	0.0 %	13.9 %	3			-3	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		6	0	0.0 %	7.8 %	0			0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		83	3	3.6 %	3.4 %	3			0	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		31	1	3.2 %	3.5 %	1			0	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		20	1	5.0 %	3.8 %	1			0	
10 : Personnel de bureau		68	1	1.5 %	7.0 %	5			-4	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		60	1	1.7 %	4.8 %	3			-2	
13 : Autres personnels de vente et de service		7	1	14.3 %	6.3 %	0			1	
14 : Autres travailleurs manuels		4	0	0.0 %	5.3 %	0			0	
<b>Total</b>		<b>1890</b>	<b>75</b>	<b>3.9 %</b>	<b>4.2 %</b>	<b>80</b>			<b>-5</b>	

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

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

Date : 2018-06-05

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

recrutement différent : retournez à notre CNO par défaut.

**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
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	CMA
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	CMA
14 : Autres travailleurs manuels	EEOG	CMA



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

Date : 2018-06-05

### 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	EOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EOG	National
05 : Superviseurs	EOG	National
6. : Superviseurs : Artisanat et métiers	EOG	National
7. : Personnel administratif et de bureau principal 08 : Personnel qualifié de la vente et des services 09 : Artisans et ouvriers qualifiés	EOG	National
10 : Personnel de bureau	EOG	National
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EOG	National
13 : Autres personnels de vente et de service	EOG	National
14 : Autres travailleurs manuels	EOG	EOG











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

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

**MDA Corporation**

**05-06-2018**

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
05	06	2018

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

**Données du formulaire 4 -  
Recrutements**



**Tableau 1 : Femmes**

**Données du formulaire 5 -  
Avancements**



**Tableau 5 : Femmes**

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



**Tableau 9 : Femmes**

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

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

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

**MDA Corporation**

**05-06-2018**

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
05	06	2018

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

**Données du formulaire 4 - Recrutements**

**Données du formulaire 5 - Avancements**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 2 : Autochtones				Tableau 6 : Autochtones				Tableau 10 : Autochtones			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
03 Professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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

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

**MDA Corporation**

**05-06-2018**

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
05	06	2018

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

**Données du formulaire 4 - Recrutements**

**Données du formulaire 5 - Avancements**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 3 : Personnes handicapées				Tableau 7 : Personnes handicapées				Tableau 11 : Personnes handicapées			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
03 Professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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

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

**MDA Corporation**

**05-06-2018**

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
05	06	2018

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

Données du formulaire 4 - Recrutements			
---	--	--	--

Données du formulaire 5 - Avancements			
--	--	--	--

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 4 : Membres des minorités				Tableau 8 : Membres des minorités				Tableau 12 : Membres des minorités			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
03 Professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 3 : Objectifs

MDA Corporation

05-06-2018

## Données des objectifs premiers/précédents

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif <sup>d</sup>	De l'analyse de l'effectif <sup>d</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>d</sup>	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)

## Tableau 1: Femmes

## Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés							Femmes											
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	À - De		AAAA - AAAA							
		05-06-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	05-06-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021							
		N <sup>b</sup>	%	%	N <sup>c</sup>	%	%	N <sup>c</sup>	N <sup>c</sup>	%	N <sup>c</sup>	N <sup>c</sup>	%	%	N <sup>c</sup>	N <sup>c</sup>	%	%		
01	Cadres supérieurs	31	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	3	0.0%	0	5	0	27.4%	27.4%	-5	-5	9.7%	9.7%
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	206	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	46	0.0%	0	34	0	38.9%	38.9%	-34	-34	22.3%	22.3%
03	Professionnels	1,096	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	240	0.0%	0	-42	0	18.1%	18.1%	42	42	21.9%	21.9%
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	257	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	30	0.0%	0	34	0	24.9%	24.9%	-34	-34	11.7%	11.7%
05	Surveillants	21	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	9	0.0%	0	2	0	50.9%	50.9%	-2	-2	42.9%	42.9%
06	Contremaîtres	6	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	15.2%	15.2%	-1	-1	0.0%	0.0%
07	Personnel administratif et de bureau	83	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	68	0.0%	0	-2	0	80.0%	80.0%	2	2	81.9%	81.9%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	31	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	13	0.0%	0	-3	0	32.0%	32.0%	3	3	41.9%	41.9%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	20	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	5	0.0%	0	-4	0	4.6%	4.6%	4	4	25.0%	25.0%
10	Personnel de bureau	68	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	43	0.0%	0	2	0	66.1%	66.1%	-2	-2	63.2%	63.2%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	60	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	15	0.0%	0	-4	0	18.6%	18.6%	4	4	25.0%	25.0%
13	Autre personnel de la vente et des services	7	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	4	0	58.2%	58.2%	-4	-4	0.0%	0.0%
14	Autres travailleurs manuels	4	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	4	0.0%	0	-3	0	23.8%	23.8%	3	3	100.0%	100.0%
Total		1,890	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	476	0.0%	0	8,193	0	458.7%	458.7%	-8,193	-8,193	25.2%	25.2%

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

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

## Tableau 2: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Femmes				Commentaires
		Objectifs à court		Objectifs à long		
			%		%	
01	Cadres supérieurs	0	27.4	0	27.4	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	38.9	0	38.9	
03	Professionnels	0	18.1	0	18.1	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0	24.9	0	24.9	
05	Surveillants	0	50.0	0	50.0	Même s'il existe un écart dans cette CPÉME, seulement 50 % de l'effectif devrait être composé de femmes.
06	Contremaîtres	0	15.2	0	15.2	
07	Personnel administratif et de bureau	0	80.0	0	80.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	32.0	0	32.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	4.6	0	4.6	
10	Personnel de bureau	0	50.0	0	50.0	Même s'il existe un écart dans cette CPÉME, seulement 50 % de l'effectif devrait être composé de femmes.
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	18.6	0	18.6	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	50.0	0	50.0	Même s'il existe un écart dans cette CPÉME, seulement 50 % de l'effectif devrait être composé de femmes.

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

**Partie 3 : Objectifs**

**MDA Corporation**

**05-06-2018**

14	Autres travailleurs manuels	0	23.8	0	23.8
Total		0	458.7	0	281.6

003442

## Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 3 : Objectifs

MDA Corporation

05-06-2018

## Données des objectifs premiers/précédents

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif <sup>c</sup>	De l'analyse de l'effectif <sup>d</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>e</sup>	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)

Tableau 3: Autochtones

## Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés							Autochtones												
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans		
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu		D'ici 3 ans	JJ-MM-AAAA	Actuel	D'ici 3 ans		AAAA - AAAA	À - De							
		05-06-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	05-06-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%			
01	Cadres supérieurs	31	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	2.9%	2.9%	-1	-1	0.0%	0.0%	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	206	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	2	0.0%	0	3	0	2.2%	2.2%	-3	-3	1.0%	1.0%	
03	Professionnels	1,096	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	4	0.0%	0	5	0	0.8%	0.8%	-5	-5	0.4%	0.4%	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	257	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	4	0.0%	0	1	0	2.1%	2.1%	-1	-1	1.6%	1.6%	
05	Surveillants	21	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.9%	0.9%	0	0	0.0%	0.0%	
06	Contremaîtres	6	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	1.4%	1.4%	0	0	0.0%	0.0%	
07	Personnel administratif et de bureau	83	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	1.6%	1.6%	-1	-1	0.0%	0.0%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	31	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	2.1%	2.1%	-1	-1	0.0%	0.0%	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	20	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	1.3%	1.3%	0	0	0.0%	0.0%	
10	Personnel de bureau	68	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	1.5%	1.5%	-1	-1	0.0%	0.0%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12	Travailleurs manuels spécialisés	60	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	0.9%	0.9%	-1	-1	0.0%	0.0%	
13	Autre personnel de la vente et des services	7	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	2	0.0%	0	-1	0	7.5%	7.5%	1	1	28.6%	28.6%	
14	Autres travailleurs manuels	4	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.8%	0.8%	0	0	0.0%	0.0%	
Total		1,890	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	12	0.0%	0	479	0	26.0%	26.0%	-479	-479	0.6%	0.6%	

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

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

Tableau 4: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Autochtones				Commentaires
		Objectifs à court		Objectifs à long		
		%	%	%	%	
01	Cadres supérieurs	0	2.9	0	2.9	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	2.2	0	2.2	
03	Professionnels	0	0.8	0	0.8	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0	2.1	0	2.1	
05	Surveillants	0	0.9	0	0.9	
06	Contremaîtres	0	1.4	0	1.4	
07	Personnel administratif et de bureau	0	1.6	0	1.6	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	2.1	0	2.1	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	1.3	0	1.3	
10	Personnel de bureau	0	1.5	0	1.5	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.9	0	0.9	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	7.5	0	7.5	



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

**Partie 3 : Objectifs**

**MDA Corporation**

**05-06-2018**

14	Autres travailleurs manuels	0	0.8	0	0.8
Total		0	26.0	0	14.1

003444

## Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 3 : Objectifs

MDA Corporation

05-06-2018

## Données des objectifs premiers/précédents

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif <sup>d</sup>	De l'analyse de l'effectif <sup>d</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>d</sup>	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)

## Tableau 5: Personnes handicapées

## Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Personnes handicapées										
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		Annuellement	D'ici 3 ans					
	05-06-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%
	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%
01/02 Cadres	237	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	5	0.0%	0	5	0	4.3%	4.3%	-5	-5	2.1%	2.1%
03 Professionnels	1,096	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	53	0.0%	0	-11	0	3.8%	3.8%	11	11	4.8%	4.8%
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	257	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	9	0.0%	0	3	0	4.6%	4.6%	-3	-3	3.5%	3.5%
05 Surveillants	21	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	3	0	13.9%	13.9%	-3	-3	0.0%	0.0%
06 Contremaîtres	6	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	7.8%	7.8%	0	0	0.0%	0.0%
07 Personnel administratif et de bureau	83	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	3	0.0%	0	0	0	3.4%	3.4%	0	0	3.6%	3.6%
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	31	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	1	0.0%	0	0	0	3.5%	3.5%	0	0	3.2%	3.2%
09 Travailleurs qualifiés et artisans	20	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	1	0.0%	0	0	0	3.8%	3.8%	0	0	5.0%	5.0%
10 Personnel de bureau	68	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	1	0.0%	0	4	0	7.0%	7.0%	-4	-4	1.5%	1.5%
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12 Travailleurs manuels spécialisés	60	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	1	0.0%	0	2	0	4.8%	4.8%	-2	-2	1.7%	1.7%
13 Autre personnel de la vente et des services	7	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	1	0.0%	0	-1	0	6.3%	6.3%	1	1	14.3%	14.3%
14 Autres travailleurs manuels	4	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	5.3%	5.3%	0	0	0.0%	0.0%
Total	1,890	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	75	0.0%	0	1,220	0	68.5%	68.5%	-1,220	-1,220	4.0%	4.0%

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

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

## Tableau 6: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01/02 Cadres	0	4.3	0	4.3	
03 Professionnels	0	3.8	0	3.8	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	4.6	0	4.6	
05 Surveillants	0	13.9	0	13.9	
06 Contremaîtres	0	7.8	0	7.8	
07 Personnel administratif et de bureau	0	3.4	0	3.4	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	3.5	0	3.5	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	3.8	0	3.8	
10 Personnel de bureau	0	7.0	0	7.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	4.8	0	4.8	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	6.3	0	6.3	
14 Autres travailleurs manuels	0	5.3	0	5.3	
Total	0	68.5	0	34.6	

<b>Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux</b>
<b>Partie 3 : Objectifs</b>
<b>MDA Corporation</b>
<b>05-06-2018</b>

## Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 3 : Objectifs

MDA Corporation

05-06-2018

## Données des objectifs premiers/précédents

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif <sup>c</sup>	De l'analyse de l'effectif <sup>d</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>e</sup>	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)

## Tableau 7: Membres des minorités visibles

## Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés							Membre des minorités visibles											
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu		D'ici 3 ans	JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	D'ici 3 ans						À - De
		05-06-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	05-06-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	
		N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	
01	Cadres supérieurs	31	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	6	0.0%	0	-3	0	10.1%	10.1%	3	3	19.4%	19.4%
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	206	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	26	0.0%	0	5	0	15.0%	15.0%	-5	-5	12.6%	12.6%
03	Professionnels	1,096	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	310	0.0%	0	40	0	31.9%	31.9%	-40	-40	28.3%	28.3%
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	257	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	34	0.0%	0	8	0	16.5%	16.5%	-8	-8	13.2%	13.2%
05	Surveillants	21	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	2	0.0%	0	2	0	19.3%	19.3%	-2	-2	9.5%	9.5%
06	Contremaîtres	6	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	5.9%	5.9%	0	0	0.0%	0.0%
07	Personnel administratif et de bureau	83	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	13	0.0%	0	10	0	27.8%	27.8%	-10	-10	15.7%	15.7%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	31	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	7	0.0%	0	0	0	23.5%	23.5%	0	0	22.6%	22.6%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	20	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	7.1%	7.1%	-1	-1	0.0%	0.0%
10	Personnel de bureau	68	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	19	0.0%	0	2	0	31.1%	31.1%	-2	-2	27.9%	27.9%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	4	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	60	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	4	0.0%	0	11	0	24.9%	24.9%	-11	-11	6.7%	6.7%
13	Autre personnel de la vente et des services	7	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	1	0.0%	0	2	0	40.5%	40.5%	-2	-2	14.3%	14.3%
14	Autres travailleurs manuels	4	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	22.1%	22.1%	-1	-1	0.0%	0.0%
Total		1,890	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	422	0.0%	0	4,789	0	275.7%	275.7%	-4,789	-4,789	22.3%	22.3%

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

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

## Tableau 8: Membres de minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Membres des minorités visibles				Commentaires
		Objectifs à court		Objectifs à long		
			%		%	
01	Cadres supérieurs	0	10.1	0	10.1	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	15.0	0	15.1	
03	Professionnels	0	31.9	0	31.9	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0	16.5	0	16.5	
05	Surveillants	0	19.3	0	19.3	
06	Contremaîtres	0	5.9	0	5.9	
07	Personnel administratif et de bureau	0	27.8	0	27.8	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	23.5	0	23.5	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	7.1	0	7.1	
10	Personnel de bureau	0	31.1	0	31.1	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	24.9	0	24.9	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	40.5	0	40.5	

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

**Partie 3 : Objectifs**

**MDA Corporation**

**05-06-2018**

14	Autres travailleurs manuels	0	22.1	0	22.1
Total		0	275.7	0	236.2

003448

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**  
**Partie 3 : Objectifs**  
**MDA Corporation**  
**05-06-2018**

**Données des objectifs suivants/courants**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:	De l'analyse de l'effectif <sup>d</sup>	De l'analyse de l'effectif <sup>d</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>d</sup>	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)	

**Tableau 9: Femmes**  
**Objectifs à court terme suivants/courants**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Femmes										
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			Actuel	D'ici 3 ans		À - De	AAAA - AAAA					
	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	D'ici 3 ans	0	3									
N <sup>b</sup>	%	%	N <sup>c</sup>	%	%	N <sup>c</sup>	N <sup>c</sup>	N <sup>c</sup>	%	N <sup>c</sup>	N <sup>c</sup>	%	%	N <sup>c</sup>	N <sup>c</sup>	%	%		
01	Cadres supérieurs	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
03	Professionnels	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05	Surveillants	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
06	Contremaîtres	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des services	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!

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

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

**Tableau 10: Femmes**

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

MDA Corporation

05-06-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

003450

## Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 3 : Objectifs

MDA Corporation

05-06-2018

## Données des objectifs suivants/courants

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif <sup>c</sup>	De l'analyse de l'effectif <sup>d</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>e</sup>	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)

Tableau 11: Autochtones

## Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés							Autochtones												
		Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
			Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			Actuel	D'ici 3 ans	À - De		AAAA - AAAA						
		--	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	Annuellement	D'ici 3 ans	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	0	3	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%
01	Cadres supérieurs	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
03	Professionnels	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05	Surveillants	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
06	Contremaîtres	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des services	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!

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

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

Tableau 12: Autochtones

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



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

**Partie 3 : Objectifs**

**MDA Corporation**

**05-06-2018**

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

003452

## Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 3 : Objectifs

MDA Corporation

05-06-2018

## Données des objectifs suivants/courants

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif <sup>d</sup>	De l'analyse de l'effectif <sup>d</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>d</sup>	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)

## Tableau 13: Personnes handicapées

## Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Personnes handicapées												
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			Actuel	D'ici 3 ans	À - De		AAAA - AAAA							
	Annuellement	Annuellement	%	Annuellement	Annuellement	%	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%			
	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%		
01/02 Cadres	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
03 Professionnels	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05 Surveillants	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
06 Contremaîtres	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07 Personnel administratif et de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10 Personnel de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13 Autre personnel de la vente et des services	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14 Autres travailleurs manuels	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!

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

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

## Tableau 14: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01/02 Cadres		0.0		0.0	
03 Professionnels		0.0		0.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens		0.0		0.0	
05 Surveillants		0.0		0.0	
06 Contremaîtres		0.0		0.0	
07 Personnel administratif et de bureau		0.0		0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services		0.0		0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans		0.0		0.0	
10 Personnel de bureau		0.0		0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services		0.0		0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés		0.0		0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services		0.0		0.0	
14 Autres travailleurs manuels		0.0		0.0	
Total		0.0		0.0	

## Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 3 : Objectifs

MDA Corporation

05-06-2018

## Données des objectifs suivants/courants

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:	De l'analyse de l'effectif <sup>d</sup>	De l'analyse de l'effectif <sup>d</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>d</sup>	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)	

Tableau 15: Membres des minorités visibles

## Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés							Membres des minorités visibles												
		Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
			Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	À - De	AAAA - AAAA						
		--	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	0	3	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%
01	Cadres supérieurs	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
03	Professionnels	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05	Surveillants	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
06	Contremaîtres	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des services	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!

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

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

Tableau 16: Membres des minorités visibles

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

MDA Corporation

05-06-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

003455

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

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**MDA Corporation**

**05-06-2018**

003456

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Femmes				Écart		Résultat EME	Tous les employés		Femmes		Différence		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence			
01	Cadres supérieurs	2018	31	3	9.7	27.4	8	-5	35.3																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	206	46	22.3	38.9	80	-34	57.4																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0
03	Professionnels	2018	1,096	240	21.9	18.1	198	42	121.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0
04	Personnel semi-professionnels et technique	2018	257	30	11.7	24.9	64	-34	46.9																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0
05	Surveillants	2018	21	9	42.9	50.9	11	-2	84.2																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0
06	Contremaîtres	2018	6	0	0.0	15.2	1	-1	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs												Commentaires
		Nouveaux Entrants		Objectifs										
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Femmes		Femmes			Femmes			Femmes		
#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
01	Cadres supérieurs	0	0	0	0.0	0	0.0	27.4	0.0	0	0.0	27.4	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0.0	0	0.0	38.9	0.0	0	0.0	38.9	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
03	Professionnels	0	0	0	0.0	0	0.0	18.1	0.0	0	0.0	18.1	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0.0	0	0.0	24.9	0.0	0	0.0	24.9	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
05	Surveillants	0	0	0	0.0	0	0.0	50.0	0.0	0	0.0	50.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0	0	0.0	0	0.0	15.2	0.0	0	0.0	15.2	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

MDA Corporation

05-06-2018

00	Condémner	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	-----------	---	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

003457

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

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**MDA Corporation**

**05-06-2018**

003458

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Femmes								Femmes				Femmes				Femmes						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#				
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	83	68	81.9	80.0	66	2	102.4																
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	31	13	41.9	32.0	10	3	131.0																
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	20	5	25.0	4.6	1	4	543.5																
10	Personnel de bureau	2018	68	43	63.2	66.1	45	-2	95.7																
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	60	15	25.0	18.6	11	4	134.4																

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Femmes		Femmes					Femmes					
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0.0	0	0.0	80.0	0.0	0	0.0	80.0	0.0			
		3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0	0	0.0	32.0	0.0	0	0.0	32.0	0.0			
		3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0	0	0.0	4.6	0.0	0	0.0	4.6	0.0			
		3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
10	Personnel de bureau	0	0	0.0	0	0.0	50.0	0.0	0	0.0	50.0	0.0			
		3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
12	Travailleurs manuels	0	0	0.0	0	0.0	18.6	0.0	0	0.0	18.6	0.0			

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

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**MDA Corporation**

**05-06-2018**

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

003459



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

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**MDA Corporation**

**05-06-2018**

003460

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Femmes						Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes					
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	7	0.0	58.2	4	-4	0.0																	
		0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2018	4	100.0	23.8	1	3	420.2																	
		0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total		2018	1,890	476	25.2	458.7	8,669	-8,193	5.5																
		0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes			
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0	0	0.0	50.0	0.0	0	0.0	50.0	0.0	
		3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0	0	0.0	23.8	0.0	0	0.0	23.8	0.0	
		3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
Total		0	0	0.0	0	0.0	458.7	0.0	0	0.0	281.6	0.0	
		3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	



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

**Partie 5 : Résultats - Autochtones**

**MDA Corporation**

**05-06-2018**

00	Condémner	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	-----------	---	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

003462

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

**Partie 5 : Résultats - Autochtones**

**MDA Corporation**

**05-06-2018**

003463

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés		Autochtones					Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones						
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	83	0	0.0	1.6	1	-1	0.0																
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	31	0	0.0	2.1	1	-1	0.0																
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	20	0	0.0	1.3	0	0	0.0																
10	Personnel de bureau	2018	68	0	0.0	1.5	1	-1	0.0																
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	60	0	0.0	0.9	1	-1	0.0																

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité									
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones			
#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	0	0.0	1.6	0.0	0	0.0	1.6	0.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	2.1	0.0	0	0.0	2.1	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0.0	0	0.0	1.3	0.0	0	0.0	1.3	0.0
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	0	0.0	1.5	0.0	0	0.0	1.5	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
12	Travailleurs manuels	0	0	0	0.0	0	0.0	0.9	0.0	0	0.0	0.9	0.0

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

**Partie 5 : Résultats - Autochtones**

**MDA Corporation**

**05-06-2018**

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

003464

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

**Partie 5 : Résultats - Autochtones**

**MDA Corporation**

**05-06-2018**

003465

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Autochtones			Écart	Résultat EME	Tous les employés		Autochtones		Différence	Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones					
		#	%	Disponibilité	%	Actuel			Prévu	Actuel	Prévu	Actuel		%	Actuel	Prévu	Actuel	%	Prévu	Différence					
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	7	28.6	7.5	1	1	381.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2018	4	0.0	0.8	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2018	1,890	12.0	26.0	491	-479	2.4	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones			
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0	0.0	7.5	0.0	0	0.0	7.5	0.0	
		3	0.0	0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0	0.0	0.8	0.0	0	0.0	0.8	0.0	
		3	0.0	0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
Total		0	0.0	0	0	0.0	26.0	0.0	0	0.0	14.1	0.0	
		3	0.0	0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

## Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

MDA Corporation

05-06-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif									Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif									Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
		Tous les employés		Personnes handicapées					Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées						
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
01 & 02	Cadres	2018	237	5	2.1	4.3	10	-5	49.1																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
03	Professionnels	2018	1,096	53	4.8	3.8	42	11	127.3																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
04	Personnel semi-professionnels et technique	2018	257	9	3.5	4.6	12	-3	76.1																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
05	Surveillants	2018	21	0	0.0	13.9	3	-3	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
06	Contremaîtres	2018	6	0	0.0	7.8	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires	
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité										
				Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Personnes handicapées					Personnes handicapées					
#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
01 & 02	Cadres	0	0	0	0	0.0	0	0.0	4.3	0.0	0	0.0	4.3	0.0
		3	0	0	0	0.0	0	0.0	3.8	0.0	0	0.0	3.8	0.0
03	Professionnels	0	0	0	0	0.0	0	0.0	4.6	0.0	0	0.0	4.6	0.0
		3	0	0	0	0.0	0	0.0	13.9	0.0	0	0.0	13.9	0.0
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	0.0	0	0.0	7.8	0.0	0	0.0	7.8	0.0
		3	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
05	Surveillants	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		3	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
06	Contremaîtres	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		3	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0





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

**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**

**MDA Corporation**

**05-06-2018**

12	Travailleurs manuels spécialisés	0 3	0 0	0 0	0.0 0.0	0 0	0.0 0.0	4.8 0.0	0.0 0.0	0 0	0.0 0.0	4.8 0.0	0.0 0.0
----	-------------------------------------	--------	--------	--------	------------	--------	------------	------------	------------	--------	------------	------------	------------

003468

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

**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**

**MDA Corporation**

**05-06-2018**

003469

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Personnes handicapées						Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées					
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence			
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	7	14.3	6.3	0	1	226.8																	
		0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2018	4	0.0	5.3	0	0	0.0																	
		0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2018	1,890	75	4.0	68.5	1,295	-1,220	5.8																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs										Commentaires	
		Nouveaux Entrants		Objectifs									
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Personnes handicapées				Personnes handicapées					
#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0	0	0.0	6.3	0.0	0	0.0	6.3	0.0	
		3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0	0	0.0	5.3	0.0	0	0.0	5.3	0.0	
		3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
Total		0	0	0.0	0	0.0	68.5	0.0	0	0.0	34.6	0.0	
		3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

## Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

## MDA Corporation

05-06-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Membres des minorités visibles						Tous les employés		Membres des minorités visibles		Tous les employés		Membres des minorités visibles		Tous les employés		Membres des minorités visibles					
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
01	Cadres supérieurs	2018	31	6	19.4	10.1	3	3	191.6																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	206	26	12.6	15.0	31	-5	84.1																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0
03	Professionnels	2018	1,096	310	28.3	31.9	350	-40	88.7																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0
04	Personnel semi-professionnels et technique	2018	257	34	13.2	16.5	42	-8	80.2																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0
05	Surveillants	2018	21	2	9.5	19.3	4	-2	49.3																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0
06	Contremaîtres	2018	6	0	0.0	5.9	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité									
				Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles					
#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
01	Cadres supérieurs	0	0	0	0.0	0	0.0	10.1	0.0	0	0.0	10.1	0.0
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0.0	0	0.0	15.0	0.0	0	0.0	15.1	0.0
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
03	Professionnels	0	0	0	0.0	0	0.0	31.9	0.0	0	0.0	31.9	0.0
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0.0	0	0.0	16.5	0.0	0	0.0	16.5	0.0
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
05	Surveillants	0	0	0	0.0	0	0.0	19.3	0.0	0	0.0	19.3	0.0
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
06	Contremaîtres	0	0	0	0.0	0	0.0	5.9	0.0	0	0.0	5.9	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

MDA Corporation

05-06-2018

00	Condémner	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
----	-----------	---	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--

003471

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

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

**MDA Corporation**

**05-06-2018**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart	Résultat EMF	Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence		
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	#	#	%	#	#	#	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	83	13	15.7	27.8	23	-10	56.3	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	31	7	22.6	23.5	7	0	96.1	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	20	0	0.0	7.1	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0
10	Personnel de bureau	2018	68	19	27.9	31.1	21	-2	89.8	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	60	4	6.7	24.9	15	-11	26.8	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles					Membres des minorités visibles					
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	0	0.0	27.8	0.0	0	0.0	27.8	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	23.5	0.0	0	0.0	23.5	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0.0	0	0.0	7.1	0.0	0	0.0	7.1	0.0	
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	0	0.0	31.1	0.0	0	0.0	31.1	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels	0	0	0	0.0	0	0.0	24.9	0.0	0	0.0	24.9	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

MDA Corporation

05-06-2018

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

003473

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

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

**MDA Corporation**

**05-06-2018**

003474

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Tous les employés	Membres des minorités visibles							Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Membres des minorités visibles				Actuel	Prévu	Différence	Membres des minorités visibles			Actuel	Prévu	Différence	Membres des minorités visibles						
							Actuel	Prévu	Différence					Actuel	Prévu	Différence				Actuel	Prévu	Différence				
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#					
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	7	1	14.3	40.5	3	-2	35.3																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2018	4	0	0.0	22.1	1	-1	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2018	1,890	422	22.3	275.7	5,211	-4,789	8.1																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles					
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	40.5	0.0	0	0.0	40.5	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0	0.0	0	0.0	22.1	0.0	0	0.0	22.1	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
Total		0	0	0	0.0	0	0.0	275.7	0.0	0	0.0	236.2	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

<b>Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux</b>
<b>Partie 8: Reasonable Efforts Raisonables</b>
<b>MDA Corporation</b>
<b>05-06-2018</b>

### **Efforts**

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

#### **Mesures nécessaires :**

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

#### **Autres mesures :**

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



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

### Contexte opérationnel

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

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

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

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

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

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

- Autre.

**Détails additionnels**

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

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

**MDA Corporation  
1er décembre 2017**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>
	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  1er décembre 2017  #	Croissance (nouvelles positions)		Chiffre d'affaires (Remplacement de Employés licenciés)		Prévu Embauches sur 3 ans  #	FEMMES										
		Annuellement  %	Plus de 3 Années  #	Annuellement  %	Plus de 3 Années  #		Numéro  #	Chiffre d'affaires (Remplacement de 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	33	0.0%	0	0.0%	0	0	4	0.0%	0	5	0	27.4%	27.4%	-5	-5	12.1%	12.1%
Cadres moyens et autres dirigeants	228	0.0%	0	0.0%	0	0	51	0.0%	0	38	0	38.9%	38.9%	-38	-38	22.4%	22.4%
Professionnels	1,156	0.0%	0	0.0%	0	0	251	0.0%	0	-44	0	17.9%	17.9%	44	44	21.7%	21.7%
Semi-professionnels et techniciens	279	0.0%	0	0.0%	0	0	32	0.0%	0	35	0	23.9%	23.9%	-35	-35	11.5%	11.5%
Contrôleurs	21	0.0%	0	0.0%	0	0	9	0.0%	0	2	0	50.9%	50.9%	-2	-2	42.9%	42.9%
Les superviseurs : Artisanat et commerce	6	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	15.2%	15.2%	-1	-1	0.0%	0.0%
Personnel administratif et de bureau principal	96	0.0%	0	0.0%	0	0	78	0.0%	0	-1	0	80.1%	80.1%	1	1	81.3%	81.3%
Personnel qualifié de la vente et des services	31	0.0%	0	0.0%	0	0	13	0.0%	0	-3	0	32.0%	32.0%	3	3	41.9%	41.9%
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	22	0.0%	0	0.0%	0	0	5	0.0%	0	-4	0	4.3%	4.3%	4	4	22.7%	22.7%
Personnel de bureau	72	0.0%	0	0.0%	0	0	47	0.0%	0	0	0	65.9%	65.9%	0	0	65.3%	65.3%
Personnel intermédiaire des ventes et des services			0		0	0		0.0%	0	0	0					#DIV/0 !	#DIV/0 !
Travailleurs manuels semi-qualifiés	92	0.0%	0	0.0%	0	0	23	0.0%	0	-6	0	18.5%	18.5%	6	6	25.0%	25.0%
Autres personnels de vente et de service	8	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	5	0	57.3%	57.3%	-5	-5	0.0%	0.0%
Autres travailleurs manuels	4	0.0%	0	0.0%	0	0	4	0.0%	0	-3	0	23.8%	23.8%	3	3	100.0%	100.0%

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

**MDA Corporation  
1er décembre 2017**

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 1er décembre 2017 #	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	33	0.0%	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	1	0	2.9%	2.9%	-1	-1	0.0%	0.0%
Cadres moyens et autres dirigeants	228	0.0%	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	3	0	2.2%	2.2%	-3	-3	0.9%	0.9%
Professionnels	1,156	0.0%	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	4	0	0.8%	0.8%	-4	-4	0.4%	0.4%
Semi-professionnels et techniciens	279	0.0%	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	2	0	2.0%	2.0%	-2	-2	1.4%	1.4%
Contrôleurs	21	0.0%	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.9%	0.9%	0	0	0.0%	0.0%
Les superviseurs : Artisanat et commerce	6	0.0%	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	1.4%	1.4%	0	0	0.0%	0.0%
Personnel administratif et de bureau principal	96	0.0%	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	1	0	1.5%	1.5%	-1	-1	0.0%	0.0%
Personnel qualifié de la vente et des services	31	0.0%	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	1	0	2.1%	2.1%	-1	-1	0.0%	0.0%
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	22	0.0%	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	1.3%	1.3%	0	0	0.0%	0.0%
Personnel de bureau	72	0.0%	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	1	0	1.5%	1.5%	-1	-1	0.0%	0.0%
Personnel intermédiaire des ventes et des services			0		0	0	0.0%	0	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Travailleurs manuels semi-qualifiés	92	0.0%	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	1	0	1.2%	1.2%	-1	-1	0.0%	0.0%
Autres personnels de vente et de service	8	0.0%	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	-1	0	6.7%	6.7%	1	1	25.0%	25.0%
Autres travailleurs manuels	4	0.0%	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.8%	0.8%	0	0	0.0%	0.0%

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

**MDA Corporation  
1er décembre 2017**

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 1er décembre 2017 #	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			0		0	0		0.0%		0		0		0		0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Cadres moyens et autres dirigeants	261	0.0%	0	0.0%	0	0	6	0.0%	0	5	0	4.3%	4.3	-5	-96	2.3%	2.3%	
Professionnels	1,156	0.0%	0	0.0%	0	0	53	0.0%	0	-9	0	3.8%	3.8	9	-154	4.6%	4.6%	
Semi-professionnels et techniciens	279	0.0%	0	0.0%	0	0	10	0.0%	0	3	0	4.6%	4.6	-3	-57	3.6%	3.6%	
Contrôleurs	21	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	3	0	13.9%	13.9	-3	-11	0.0%	0.0%	
Les superviseurs : Artisanat et commerce	6	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	7.8%	7.8	0	-1	0.0%	0.0%	
Personnel administratif et de bureau principal	96	0.0%	0	0.0%	0	0	3	0.0%	0	0	0	3.4%	3.4	0	-74	3.1%	3.1%	
Personnel qualifié de la vente et des services	31	0.0%	0	0.0%	0	0	1	0.0%	0	0	0	3.5%	3.5	0	-9	3.2%	3.2%	
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	22	0.0%	0	0.0%	0	0	1	0.0%	0	0	0	3.8%	3.8	0	0	4.5%	4.5%	
Personnel de bureau	72	0.0%	0	0.0%	0	0	1	0.0%	0	4	0	7.0%	7	-4	-46	1.4%	1.4%	
Personnel intermédiaire des ventes et des services			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	
Travailleurs manuels semi-qualifiés	92	0.0%	0	0.0%	0	0	2	0.0%	0	2	0	4.8%	4.8	-2	-15	2.2%	2.2%	
Autres personnels de vente et de service	8	0.0%	0	0.0%	0	0	1	0.0%	0	0	0	6.3%	6.3	0	-4	12.5%	12.5%	
Autres travailleurs manuels	4	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	5.3%	5.3	0	-1	0.0%	0.0%	

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

**MDA Corporation  
1er décembre 2017**

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 1er décembre 2017 #	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	33	0.0%	0	0.0%	0	0	6	0.0%	0	-3	0	10.1%	10.1%	3	3	18.2%	18.2%
Cadres moyens et autres dirigeants	228	0.0%	0	0.0%	0	0	27	0.0%	0	7	0	15.0%	15.0%	-7	-7	11.8%	11.8%
Professionnels	1,156	0.0%	0	0.0%	0	0	320	0.0%	0	46	0	31.7%	31.7%	-46	-46	27.7%	27.7%
Semi-professionnels et techniciens	279	0.0%	0	0.0%	0	0	34	0.0%	0	10	0	15.7%	15.7%	-10	-10	12.2%	12.2%
Contrôleurs	21	0.0%	0	0.0%	0	0	2	0.0%	0	2	0	19.3%	19.3%	-2	-2	9.5%	9.5%
Les superviseurs : Artisanat et commerce	6	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	5.9%	5.9%	0	0	0.0%	0.0%
Personnel administratif et de bureau principal	96	0.0%	0	0.0%	0	0	13	0.0%	0	12	0	25.7%	25.7%	-12	-12	13.5%	13.5%
Personnel qualifié de la vente et des services	31	0.0%	0	0.0%	0	0	7	0.0%	0	0	0	23.5%	23.5%	0	0	22.6%	22.6%
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	22	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	2	0	7.2%	7.2%	-2	-2	0.0%	0.0%
Personnel de bureau	72	0.0%	0	0.0%	0	0	21	0.0%	0	1	0	30.4%	30.4%	-1	-1	29.2%	29.2%
Personnel intermédiaire des ventes et des services			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Travailleurs manuels semi-qualifiés	92	0.0%	0	0.0%	0	0	10	0.0%	0	12	0	23.7%	23.7%	-12	-12	10.9%	10.9%
Autres personnels de vente et de service	8	0.0%	0	0.0%	0	0	1	0.0%	0	2	0	38.4%	38.4%	-2	-2	12.5%	12.5%
Autres travailleurs manuels	4	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	22.1%	22.1%	-1	-1	0.0%	0.0%

## Résumé des objectifs

**MDA Corporation**  
1er décembre 2017

### Femme

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 %	
	Cadres supérieurs	-5	27.4%	27.4%	
	Cadres moyens et autres dirigeants	-38	38.9%	38.9%	
	Professionnels	44	17.9%	17.9%	
	Semi-professionnels et techniciens	-35	23.9%	23.9%	
	Contrôleurs	-2	50.9%	50.9%	
	Les superviseurs : Artisanat et commerce	-1	15.2%	15.2%	
	Personnel administratif et de bureau principal	1	80.1%	80.1%	
	Personnel qualifié de la vente et des services	3	32.0%	32.0%	
	Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	4	4.3%	4.3%	
	Personnel de bureau	0	65.9%	65.9%	
	Travailleurs manuels semi-qualifiés	6	18.5%	18.5%	
	Autres personnels de vente et de service	-5	57.3%	57.3%	
	Autres travailleurs manuels	3	23.8%	23.8%	

### Peuples autochtones

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 %	
	Cadres supérieurs	-1	2.9%	2.9%	
	Cadres moyens et autres dirigeants	-3	2.2%	2.2%	
	Professionnels	-4	0.8%	0.8%	
	Semi-professionnels et techniciens	-2	2.0%	2.0%	
	Contrôleurs	0	0.9%	0.9%	
	Les superviseurs : Artisanat et commerce	0	1.4%	1.4%	
	Personnel administratif et de bureau principal	-1	1.5%	1.5%	
	Personnel qualifié de la vente et des services	-1	2.1%	2.1%	
	Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	0	1.3%	1.3%	
	Personnel de bureau	-1	1.5%	1.5%	
	Travailleurs manuels semi-qualifiés	-1	1.2%	1.2%	
	Autres personnels de vente et de service	1	6.7%	6.7%	
	Autres travailleurs manuels	0	0.8%	0.8%	

## 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 %	
	Cadres moyens et autres dirigeants	-5	4.3%	4.3%	
	Professionnels	9	3.8%	3.8%	
	Semi-professionnels et techniciens	-3	4.6%	4.6%	
	Contrôleurs	-3	13.9%	13.9%	
	Les superviseurs : Artisanat et commerce	0	7.8%	7.8%	
	Personnel administratif et de bureau principal	0	3.4%	3.4%	
	Personnel qualifié de la vente et des services	0	3.5%	3.5%	
	Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	0	3.8%	3.8%	
	Personnel de bureau	-4	7.0%	7.0%	
	Travailleurs manuels semi-qualifiés	-2	4.8%	4.8%	
	Autres personnels de vente et de service	0	6.3%	6.3%	
	Autres travailleurs manuels	0	5.3%	5.3%	

## 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 %	
	Cadres supérieurs	3	10.1%	10.1%	
	Cadres moyens et autres dirigeants	-7	15.0%	15.0%	
	Professionnels	-46	31.7%	31.7%	
	Semi-professionnels et techniciens	-10	15.7%	15.7%	
	Contrôleurs	-2	19.3%	19.3%	
	Les superviseurs : Artisanat et commerce	0	5.9%	5.9%	
	Personnel administratif et de bureau principal	-12	25.7%	25.7%	
	Personnel qualifié de la vente et des services	0	23.5%	23.5%	
	Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	-2	7.2%	7.2%	
	Personnel de bureau	-1	30.4%	30.4%	
	Travailleurs manuels semi-qualifiés	-12	23.7%	23.7%	
	Autres personnels de vente et de service	-2	38.4%	38.4%	
	Autres travailleurs manuels	-1	22.1%	22.1%	





**Employment Equity**



Enquête sur  
l'équité en  
matière  
d'emploi



## L'importance de vous - Auto-identification

---

### Pourquoi remplir le formulaire ?

Le gouvernement du Canada exige que les entreprises qui dépassent une certaine taille minimale et qui font des affaires avec elles tiennent à jour plusieurs statistiques relatives à quatre groupes désignés de personnes, afin de s'assurer que des progrès sont réalisés en vue d'atteindre une main-d'œuvre représentative. Ces quatre groupes sont les femmes, les autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées. Ces groupes sont soigneusement définis et l'entreprise est tenue de rendre compte du nombre et du pourcentage de personnes au sein de ces groupes et de la manière dont ils sont répartis entre les cadres supérieurs, les employés de bureau, les ingénieurs, etc... Au fil des ans, on s'attend à ce que le pourcentage de tout groupe au sein d'une certaine catégorie d'emploi tende à se rapprocher du pourcentage de ce groupe qui existe dans la zone de recrutement des employés ou dans la population générale. Si cela ne se produit pas avec un groupe particulier, les causes peuvent être déterminées et, si nécessaire, des mesures correctives peuvent être prises. Il ne s'agit pas d'un système de quotas imposés ou de discrimination à rebours, mais simplement d'une tentative pour s'assurer qu'il n'existe pas d'obstacles artificiels à l'embauche ou à la promotion de personnes au sein des groupes désignés.

### Alors si la société fait tout cela, pourquoi se donner la peine de me le dire ?

Parce que le remplissage de toute partie d'une enquête sur l'équité en matière d'emploi est volontaire. Cela étant dit, il est important que vous réalisiez les implications si vous ne vous identifiez pas comme appartenant à un groupe particulier, si, en fait, vous y appartenez. Ce faisant, vous fausserez les statistiques qui sont soumises au gouvernement, ce qui pourrait amener le gouvernement à considérer que le MDR ne respecte pas la législation (c'est-à-dire qu'il n'offre pas de possibilités d'emploi adéquates à votre groupe). En outre, vous pouvez laisser tomber votre propre groupe (parce que cela ne serait pas non plus visible pour eux) lorsque l'entreprise fait état de progrès, par exemple en ce qui concerne les promotions au sein des groupes désignés.

### J'ai déjà rempli un de ces formulaires il y a des années, pourquoi dois-je le refaire ?

1. Le gouvernement a modifié la formulation requise pour certaines questions et stipule que les entreprises doivent soumettre à nouveau les résultats d'une nouvelle série de réponses.
2. L'état de santé des personnes peut avoir changé dans l'intervalle, nécessitant (par exemple) une certaine adaptation de leur espace de travail.
3. Certaines personnes ont peut-être changé d'avis sur la façon de répondre à certaines questions depuis la dernière fois.

Veuillez donc prendre le temps de remplir ce formulaire.

Merci,

Le Comité d'équité en matière d'emploi

Phil Apperly

Diane Chen

Paula Irwin

Dominic Macchia

Jeannie Tomlinson

Christina Ridolfo

## Enquête sur l'équité en matière d'emploi

---

Veuillez lire attentivement toutes les questions et vérifier les réponses qui vous semblent les plus pertinentes. Veuillez noter que vous pouvez vous identifier dans plus d'un groupe. Bien qu'il soit obligatoire de renvoyer le questionnaire avec le nom et la date de réponse, le fait de répondre à l'une ou à l'ensemble des questions est facultatif. Toutes les informations recueillies sont confidentielles et ne seront utilisées que par les personnes chargées de satisfaire aux obligations de l'entreprise en vertu de la loi sur l'équité en matière d'emploi. Si vous avez des questions, veuillez contacter Dominic Macchia au poste 4477. Renvoyez le formulaire rempli aux ressources humaines.

Nom  Employé #

Signature  Date

Commentaires

---

### Questions

---

- 1) Êtes-vous un homme ou une femme  Homme  Femme
- 2) Aux fins de l'équité en matière d'emploi, on entend par "peuples autochtones" les personnes qui sont des Indiens, des Inuits ou des Métis. Sur la base de cette définition, êtes-vous une personne autochtone ?  
 Oui  Non
- 3) Aux fins de l'équité en matière d'emploi, on entend par "membres des minorités visibles" les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou de couleur non blanche. Certains groupes de minorités visibles au Canada sont : Noir ; Chinois ; Indo-Pakistanaï ; Océanique ; Asiatique du Sud ; Asiatique de l'Ouest/Arabe ; Sud-est Asiatique ; latino-américain ; etc... Selon cette définition, êtes-vous membre d'une minorité visible ?  
 Oui  Non
- 4) Aux fins de l'équité en matière d'emploi, on entend par "personnes handicapées" les personnes qui présentent une déficience physique, mentale, sensorielle, psychiatrique ou d'apprentissage de longue durée ou récurrente, y compris
  - a) les personnes dont les limitations fonctionnelles dues à leur déficience ont fait l'objet de mesures d'adaptation dans leur emploi ou leur lieu de travail actuel ; ou
  - b) se considèrent comme défavorisés dans l'emploi en raison de cette déficience ; ou
  - c) estiment qu'un employeur ou un employeur potentiel est susceptible de les considérer comme défavorisés sur le plan de l'emploi en raison de cette déficience.

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

Oui  Non

## Enquête sur l'équité en matière d'emploi

### Auto-identification

Pourquoi remplir le formulaire ?

Le gouvernement du Canada exige des entreprises qui font affaire avec lui au-delà d'une certaine taille minimale qu'elles tiennent à jour plusieurs statistiques relatives à quatre groupes de personnes désignés, afin de s'assurer que des progrès sont réalisés en vue d'atteindre une main-d'œuvre représentative. Ces quatre groupes sont : les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles.

### Instructions

Veuillez lire attentivement toutes les questions et vérifier la réponse qui vous semble la plus appropriée. Veuillez noter que vous pouvez vous identifier à plus d'un groupe. Bien qu'il soit obligatoire de renvoyer le questionnaire en indiquant votre nom et la date, le fait de répondre aux questions est facultatif. Toutes les informations recueillies sont confidentielles et ne seront utilisées que par les personnes chargées de satisfaire aux obligations de l'entreprise en vertu de la *loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Nom

Numéro d'employé

Signature \_

Date

### Questions

1) Êtes-vous un homme ou une femme ?

Homme  /Femme

2) Aux fins de l'équité en matière d'emploi, un Autochtone est un Indien d'Amérique du Nord ou un membre des Premières nations, un Métis ou un Inuit. D'après cette définition, êtes-vous un Autochtone ?

Oui  Non

3) Aux fins de l'équité en matière d'emploi, les membres d'une minorité visible sont des personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race ou de couleur blanche. Certains groupes de minorités visibles au Canada le sont : Les Noirs, les Chinois, les Indo-Pakistanaïes, les Océaniens, les Sud-Asiatiques, les Asiatiques de l'Ouest ou les Arabes, les Asiatiques du Sud-Est et les Latino-Américains. Selon cette définition, êtes-vous membre d'une minorité visible ?

Oui  Non

4) Aux fins de l'équité en matière d'emploi, les personnes handicapées sont des personnes qui présentent une déficience physique, mentale, sensorielle, psychologique ou d'apprentissage de longue durée ou récurrente, y compris

- a) Les personnes dont les limitations fonctionnelles dues à leur handicap ont été prises en compte dans leur emploi ou le lieu de travail ; ou
- b) les personnes qui s'estiment désavantagées dans l'emploi en raison de cette déficience ; ou
- c) Les personnes qui pensent qu'un employeur ou un employeur potentiel est susceptible de les considérer comme défavorisées dans l'emploi en raison de cette déficience.

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

Oui  Non

RESSOURCES HUMAINES RICHMOND  
PARTENAIRES POUR LA RÉUSSITE PAR LES PERSONNES

# Enquête sur l'équité en matière d'emploi

Aider MDA à remplir ses obligations relatives à l'équité en matière  
d'emploi dans le cadre du Programme de contrats fédéraux



L'objectif de l'équité en matière d'emploi est de « ... réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de possibilités en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence... » (article 2, *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, 1986).

En tant qu'entreprise comptant un effectif de 100 employés permanents ou plus au Canada à temps plein et à temps partiel et ayant l'intention de soumissionner ou de recevoir un contrat de biens ou de services du gouvernement du Canada d'une valeur de 200 000 \$ ou plus, MDA est tenu, en vertu du Programme de contrats fédéraux, de mettre en place et de gérer un programme d'équité en matière d'emploi.

Dans le cadre d'un Programme d'équité en matière d'emploi, MDA est tenu de fournir de l'information au gouvernement pour montrer de quelle manière les quatre groupes qui ont été désignés comme désavantagés dans la main-d'œuvre canadienne sont représentés dans son effectif interne. Ces quatre groupes sont les suivants :

- Les femmes
- Les peuples autochtones
- Les personnes handicapées
- Les minorités visibles

MDA ne peut pas se conformer aux exigences du gouvernement sans recueillir des renseignements supplémentaires à votre sujet. Par conséquent, l'entreprise demande quelques minutes de votre temps pour remplir ce bref sondage de déclaration volontaire.

Bien que vous ayez peut-être déjà répondu à un sondage similaire dans le passé, le gouvernement a précisé la formulation requise pour certaines questions et a stipulé que MDA doit soumettre de nouveau les résultats d'une nouvelle série de questions.

La participation au sondage est volontaire, mais tous les salariés doivent soumettre un questionnaire, qu'il soit rempli ou non.

Il est très important que vous vous déclariez comme appartenant à un ou plusieurs des groupes indiqués, le cas échéant. Si vous ne le faites pas, MDA pourrait présenter une sous-représentation artificielle de votre groupe. Un portrait précis de la main-d'œuvre de MDA mettra en évidence les domaines déficients et permettra de remédier aux carences éventuelles.

Vous êtes encouragé(e) à revoir, mettre à jour et corriger les renseignements vous concernant à tout moment. Les situations dans lesquelles vos renseignements devraient être mis à jour comprennent l'apparition d'un problème médical ou l'apparition d'une

nouvelle incapacité nécessitant un aménagement du milieu de travail (p. ex. utilisation d'aides techniques, modification de l'équipement ou modalités de travail spéciales).

Merci de contribuer à assurer une gestion efficace de l'équité en matière d'emploi à MDA.

*Daniel E. Friedmann, Président et directeur général*

\_\_\_\_\_  
Nom de l'employé Numéro d'employé

 

Femme Homme

## PEUPLES AUTOCHTONES

On désigne par « Autochtone » toute personne faisant partie du groupe des Indiens de l'Amérique du Nord ou des Premières Nations, ou qui est Métis ou Inuit. Les termes « Indien de l'Amérique du Nord » et « Premières Nations » désignent les Indiens inscrits, les Indiens non inscrits et les Indiens visés par les traités.

Êtes-vous un(e) Autochtone?

 

Oui Non

## MINORITÉS VISIBLES

Un membre d'une minorité visible au Canada est une personne (autre qu'un Autochtone tel que défini ci-dessus) qui n'est pas de race blanche ou n'a pas la peau blanche, quel que soit son lieu de sa naissance.

Êtes-vous membre d'une minorité visible?

 

Oui Non

## PERSONNES HANDICAPÉES

Une personne handicapée est une personne ayant une déficience à long terme ou récurrente, soit dans ses capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage, et qui considère qu'elle a des aptitudes réduites pour exercer un emploi ou pense qu'elle risque d'être classée dans cette catégorie par son employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience. Votre handicap peut être visible ou invisible. Les personnes handicapées comprennent également les personnes qui bénéficient de mesures d'adaptation dans le milieu de travail (p. ex. utilisation d'aides techniques, modification de l'équipement ou modalités de travail spéciales).

Êtes-vous une personne handicapée?

 

Oui Non

Dans le cadre de nos efforts continus en faveur de l'équité en matière d'emploi, nous demandons occasionnellement aux membres de groupes désignés de participer à des groupes de discussion ou à des entretiens individuels afin de nous fournir de la rétroaction sur les nouvelles initiatives. Si vous acceptez d'être contacté(e) à cette fin, veuillez cocher « Oui » ci-dessous.

 

Oui Non





Veillez remplir et renvoyer ce sondage à Richmond HR dès que possible.

Si vous n'êtes pas certain(e) de faire partie de l'un des groupes, reportez-vous aux exemples ci-dessous. Veillez noter que de nombreuses personnes appartiennent à plus d'un groupe et que vous pouvez vous déclarer comme appartenant à un groupe, deux groupes ou plus.

### **Exemples de handicaps**

Coordination ou dextérité – Difficulté à se servir de ses mains ou de ses bras, p. ex. pour saisir des objets ou utiliser un clavier

Mobilité – Difficulté à se déplacer d'un bureau à un autre, à marcher sur de longues distances ou à monter et descendre des escaliers

Cécité ou déficience visuelle – Incapacité ou difficulté à voir, glaucome, mais ne vous incluez pas dans ce groupe si vous voyez bien avec des lunettes ou des lentilles cornéennes

Troubles de la parole – Aphasie, incapacité à parler ou difficulté à parler et à se faire comprendre

Surdité ou malentendance -- Incapacité ou difficulté à entendre

Maladies chroniques – Fibrose kystique, diabète, sclérose en plaques, VIH/sida, épilepsie et/ou troubles convulsifs, fibromyalgie, syndrome d'alcoolisation fœtale, syndrome de fatigue chronique, dystrophie musculaire, arthrite rhumatoïde, ostéoarthrose, lupus, invalidité liée à des brûlures, maladie de Crohn, hypersensibilité environnementale

Maladie psychologique – Anciens alcooliques et toxicomanes, personnes souffrant ou ayant souffert de dépression, de schizophrénie, de trouble bipolaire, de trouble obsessionnel compulsif ou de trouble de stress post-traumatique

Troubles d'apprentissage/de compréhension – Dyslexie, trouble d'hyperactivité avec déficit de l'attention

Troubles du développement – Autisme, syndrome de Down, personnes ayant un retard de développement

Blessures – Lésion cérébrale, lésion de la moelle épinière, blessure au dos, amputation, paralysie

### **Exemples de minorités visibles**

Noirs

Latino-Américains non blancs (y compris les Amérindiens de l'Amérique centrale et de l'Amérique du Sud)

Asiatiques de l'Est (p. ex., Chinois, Japonais, Coréens, Polynésiens)

Asiatiques du Sud/Indiens de l'Est (p. ex., Indiens, Pakistanais, Sri Lankais, Bangladais, Indien de l'Est originaires de Guyane, Trinidiens, Est-Africains)

Asiatiques du Sud-Est (p. ex., Birmans, Cambodgiens, Philippins, Laotiens, Malaisiens, Thaïlandais, Vietnamiens)

Asiatiques de l'Ouest/Arabes (p. ex., Arabes, Arméniens, Iraniens, Israéliens, Libanais, Palestiniens, Syriens, Turcs, Égyptiens, Iraquiens)

Personnes d'origine mixte (p. ex., dont l'un des parents fait partie des groupes de minorité visible ci-dessus)



**Pour de plus amples renseignements**

Courriel : [askhr@mdacorporation.com](mailto:askhr@mdacorporation.com)

Les conseillers en RH sont répertoriés sur InfoShare à :  
[http://info.mda.ca/hr/meethr/responsibilities/rm\\_list.cfm](http://info.mda.ca/hr/meethr/responsibilities/rm_list.cfm)

Ligne d'assistance téléphonique de MDA en matière d'éthique et de conformité :  
[www.tnwinc.com/mda](http://www.tnwinc.com/mda).

1102453

**De :** Martins, Gloria <[Gloria.Martins@mdacorporation.com](mailto:Gloria.Martins@mdacorporation.com)>  
**Envoyé :** 12 juin 2018 15:54  
**Pour :** Sharan, Neena [NC] <[neena.sharan@labour-travail.gc.ca](mailto:neena.sharan@labour-travail.gc.ca)>  
**Sujet :** Équité en matière d'emploi

Bonjour Neena,

Merci pour votre courriel. Veuillez voir ci-dessous :

Brampton : 344  
Richmond : 883  
Montréal : 713

Total :

1940.

Merci. *Je*

*vous*

remerciez  


A **MAXAR** COMPANY



**Gloria Martins**  
Généraliste des ressources humaines | Robotique et  
automatisation  
[+1.905.790.2800](tel:+19057902800), poste 4048 bureau  
[gloria.martins@mdacorporation.com](mailto:gloria.martins@mdacorporation.com)

**De :** [neena.sharan@labour-travail.gc.ca](mailto:neena.sharan@labour-travail.gc.ca) <[neena.sharan@labour-travail.gc.ca](mailto:neena.sharan@labour-travail.gc.ca)>  
**Envoyé :** mardi 12 juin 2018 15h47  
**Pour :** Martins, Gloria <[Gloria.Martins@mdacorporation.com](mailto:Gloria.Martins@mdacorporation.com)>  
**Sujet :** **Objet :** Équité en matière d'emploi

Salut Gloria,

Veuillez m'envoyer le nombre total d'employés travaillant sur chaque site. Cette information est  
manquante. Merci et passez une bonne journée.

Neena Sharan.

**De :** Martins, Gloria [<mailto:Gloria.Martins@mdacorporation.com>]  
**Envoyé :** juin-06-18 13:28  
**Pour :** Sharan, Neena [NC]  
**Sujet :** Équité en matière d'emploi

Merci Neena,

J'ai tout frais dans ma tête maintenant. Donc si vous pouvez confirmer que tout ce que j'ai soumis correspond à ce que vous recherchez, le plus tôt sera le mieux (ce serait bien).

Merci beaucoup.

*Sincèrement,*



A MAXAR COMPANY

**Gloria Martins**  
Généraliste des ressources humaines | Robotique et automatisation  
±1.905.790.2800, poste 4048 bureau  
[gloria.martins@mdacorporation.com](mailto:gloria.martins@mdacorporation.com)



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

**Envoyé :** mercredi 6 juin 2018 13h20

**Pour :** Martins, Gloria <[Gloria.Martins@mdacorporation.com](mailto:Gloria.Martins@mdacorporation.com)>

**Sujet :** Équité en matière d'emploi

Salut Gloria,

Nous examinerons et analyserons la soumission dans les semaines à venir.

En attendant, si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous contacter. Bien à

vous,

Neena Sharan

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

Agent d'évaluation, Programme du travail  
Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada  
[neena.sharan@labour-travail.gc.ca](mailto:neena.sharan@labour-travail.gc.ca) / Tél : 873-396-0405



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

**De :** Martins, Gloria [mailto:Gloria.Martins@mdacorporation.com]

**Envoyé :** juin-06-18 9:04

**Pour :** Sharan, Neena [NC]

**Sujet : Importance de**

**l'équité en matière d'emploi :**

**Haut**

Bonjour Neena,

Merci beaucoup pour votre aide et votre patience dans ce processus.

Conformément à notre discussion téléphonique, veuillez trouver ci-joint les informations relatives à l'équité en matière d'emploi pour la période du 1er octobre 2017 au 31 octobre 2017.

Veuillez trouver ci-joint les informations suivantes :

- Rapport de réalisation
- Rapport de synthèse

Veuillez noter la réponse à la question suivante :

3. Une fois l'enquête terminée, vous devrez enregistrer les résultats suivants :
  - Le nombre de questionnaires d'auto-identification envoyés aux employés ou le nombre d'employés permanents à temps plein et à temps partiel qui ont été interrogés : 1940
  - Nombre total de questionnaires d'auto-identification vierges, partiellement et entièrement remplis qui ont été retournés : 1940
  - Nombre de questionnaires d'auto-identification entièrement remplis et retournés : 1940

Veuillez me signaler s'il me manque des informations. Par ailleurs, dès que j'aurai confirmé à mon responsable que je peux partir, je vous enverrai un bref courriel lundi pour vous en informer.

Merci encore une fois ! Passez un bon week-end.

Sincèrement,



**Gloria Martins**

Généraliste des ressources humaines

Département Robotique et Automatisation/Ressources humaines

905-790-2800, poste 4048 bureau

[gloria.martins@mdacorporation.com](mailto:gloria.martins@mdacorporation.com)



Sincèrem  
ent,



**Gloria Martins**

Généraliste des ressources humaines  
Département Robotique et Automatisation/Ressources  
humaines  
905-790-2800, poste 4048 bureau  
[gloria.martins@mdacorporation.com](mailto:gloria.martins@mdacorporation.com)



Cette correspondance électronique, y compris toute pièce jointe, est destinée uniquement à l'usage du ou des destinataires prévus et peut contenir des informations juridiquement privilégiées, exclusives et/ou confidentielles. Si vous n'êtes pas le destinataire prévu, veuillez en informer immédiatement l'expéditeur par courrier électronique de réponse et supprimer définitivement toutes les copies de cette correspondance électronique et des pièces jointes associées. Toute utilisation, divulgation, diffusion, distribution ou copie de cette correspondance électronique et des pièces jointes à des fins qui n'ont pas été spécifiquement autorisées par l'expéditeur est strictement interdite.

Cette correspondance électronique, y compris toute pièce jointe, est destinée uniquement à l'usage du ou des destinataires prévus et peut contenir des informations juridiquement privilégiées, exclusives et/ou confidentielles. Si vous n'êtes pas le destinataire prévu, veuillez en informer immédiatement l'expéditeur par courrier électronique de réponse et supprimer définitivement toutes les copies de cette correspondance électronique et des pièces jointes associées. Toute utilisation, divulgation, diffusion, distribution ou copie de cette correspondance électronique et des pièces jointes à des fins qui n'ont pas été spécifiquement autorisées par l'expéditeur est strictement interdite.

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

**Nom de l'employeur :** MacDonald, Dettwiler and Associates Corporation (MDA)

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

**Nombre d'employés :** 1940 (Permanent à temps plein + Permanent à temps partiel + Congés + Employés temporaires)

Brampton (ON) : 344

Richmond (C.-B.) : 883

Montreal (QC) : 713

**Aperçu de l'organisation :**

**SCIAN :** 3364 – Fabrication de produits aérospatiaux et de leurs pièces.

MacDonald, Dettwiler and Associates Corporation est une société de communication et d'information. Elle fournit des solutions opérationnelles aux organisations commerciales et gouvernementales. MDA développe et fournit des solutions avancées de surveillance et de renseignement, des systèmes de défense et maritimes, de l'imagerie géospatiale par radar, de la robotique spatiale, des antennes satellites et des sous-systèmes de communication.

**Dates clés – Première évaluation**

Lancée : 2018-04-05

Reçue : 2018-06-06

DPA : 2018-06-05

**COLLECTE DE RENSEIGNEMENTS SUR L'EFFECTIF**

	#	%
Nombre de sondages distribués :	1940	100
Nombre de sondages retournés :	1940	100
Nombre de sondages remplis :	1940	100

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



- Le questionnaire indique que la réponse aux questions d'auto-identification est volontaire.
- Le questionnaire indique que les informations recueillies sont confidentielles et ne seront partagées qu'avec d'autres personnes au sein de l'organisation afin de respecter les obligations d'équité en matière d'emploi.
- Le questionnaire indique que les employés peuvent mettre à jour ou modifier les informations les concernant à tout moment

Observations :

Le questionnaire d'auto-identification a été examiné et jugé conforme par la division de l'équité sur le lieu de travail du programme du travail.

### **ANALYSE DE LA MAIN D'ŒUVRE ET ÉTABLISSEMENT DES OBJECTIFS**

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

Observations :

Tous les objectifs ont été fixés à des niveaux égaux à la disponibilité sur le marché du travail applicable à chaque CPEME respective où un écart a été constaté. Les objectifs ont tous été fixés uniquement sous forme de pourcentage.

## RÉSUMÉ DES OBJECTIFS

**Femmes**

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	EMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CEPME)		Écart actuel	Court terme	Long terme		
#	Description		#	(1 à 3 ans)	(3 ans et plus)	%
1	Cadres supérieurs	-5	27.4	27.4	9.7	27.4
2	Cadres intermédiaires et autres	-34	38.9	38.9	22.3	38.9
4	Semi-professionnels et techniciens	-34	24.9	24.9	11.7	24.9
5	Superviseurs	-2	50.0	50.0	42.9	50.9
6	Contremaîtres	-1	15.2	15.2	0.0	15.2
10	Personnel de bureau	-2	s.o.	s.o.	63.2	66.1
13	Autre pers. vente et services	-4	50.0	50.0	0.0	58.2

## Observations :

L'organisation a fixé des objectifs appropriés à court et à long terme dans toutes les CPEME où un écart a été relevé. En ce qui concerne les CPEME 05 et 13, les objectifs ont été fixés à 50 %, même si la disponibilité est plus élevée. Cela est conforme à la décision du programme de ne pas encourager les organisations à rechercher des niveaux de représentation des femmes supérieurs à 50 % afin de décourager la ségrégation professionnelle et de garantir que ces groupes professionnels sont accueillants pour tous les sexes. Aussi, en ce qui concerne la CPEME 10, la représentation actuelle est de 63,2 %, ce qui est beaucoup plus élevé que les 50 % requis et même si le rapport « Main-d'œuvre - Résumé » fait état d'un écart, l'organisation n'a pas besoin de fixer des objectifs. Pour toutes les autres CPEME, les objectifs ont été fixés en fonction de la disponibilité sur le marché du travail.

Les données soumises par l'organisation révèlent que les possibilités d'embauche prévues dans les CPEME où des lacunes ont été constatées sont limitées. Toutefois, les objectifs fixés en fonction de la disponibilité les serviront en cas de postes vacants.

**Peuples autochtones**

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	EMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CEPME)		Écart actuel	Court terme	Long terme		
				(1 à 3 ans)	(3 ans et plus)	
#	Description	#	%	%	%	%
1	Cadres supérieurs	-1	2,9	2,9	0,0	2,9
2	Cadres intermédiaires et autres	-3	2,2	2,2	1,0	2,2
3	Professionnels	-5	0,8	0,8	0,4	0,8
4	Semi-professionnels et techniciens	-1	2,1	2,1	1,6	2,1
7	Personnel administratif et de bureau principal	-1	1,6	1,6	0,0	1,6
8	Pers. spécialisé vente et services	-1	2,1	2,1	0,0	2,1
10	Personnel de bureau	-1	1,5	1,5	0,0	1,5
12	Travailleurs manuels spécialisés	-1	0,9	0,9	0,0	0,9

Observations :

L'organisation a fixé des objectifs appropriés à court et à long terme pour toutes les CPEME où un écart a été relevé, ce qui les aidera à réduire/éliminer les écarts.

**Membres de minorités visibles**

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	EMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CEPME)		Écart actuel	Court terme	Long terme		
				(1 à 3 ans)	(3 ans et plus)	
#	Description	#	%	%	%	%
1	Cadres intermédiaires et autres	-5	15,0	15,0	12,6	15,0

3	Professionnels	-1	31,9	31,9	16,7	31,9
4	Semi-professionnels et techniciens	-8	16,5	16,5	13,2	16,5
5	Superviseurs	-2	19,3	19,3	9,5	19,3
7	Personnel administratif et de bureau principal	-10	27,8	27,8	15,7	27,8
9	Travailleurs qualifiés et artisans	-1	7,1	7,1	0,0	7,1
10	Personnel de bureau	-2	31,1	31,1	27,9	31,1
12	Travailleurs manuels spécialisés	-11	24,9	24,9	6,7	24,9
13	Autre pers. vente et services	-2	40,5	40,5	14,3	40,5
14	Autres travailleurs manuels	-1	22,1	22,1	0,0	22,1

Observations :

L'organisation a fixé des objectifs appropriés à court et à long terme pour toutes les CPEME où un écart a été relevé, ce qui les aidera à réduire/éliminer les écarts. Tous les écarts sont fixés relativement à la disponibilité de la main d'œuvre.

### **Personnes handicapées**

Résultats de l'analyse de l'effectif		Objectifs		Représentation	EMT	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CEPME)	Écart actuel	Court terme	Long terme			
		(1 à 3 ans)	(3 ans et plus)			
#	Description	#	%	%	%	
01/02	Cadres	-5	4,3	4,3	2,1	4,3
04	Semi-professionnels et techniciens	-3	4,6	4,6	3,5	4,6
5	Superviseurs	-3	13,9	13,9	0,0	13,9
10	Personnel de bureau	-4	7,0	7,0	1,5	7,0
12	Travailleurs manuels spécialisés	-2	4,8	4,8	1,7	4,8

Observations :

L'organisation a fixé des objectifs appropriés à court et à long terme pour toutes les CPEME où un écart a été relevé, ce qui les aidera à réduire/éliminer les écarts. Tous les écarts sont fixés relativement à la disponibilité de la main d'œuvre.

### **RECOMMANDATION**

Je recommande que l'employeur soit déclaré :

En conformité  En non-conformité

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

- MacDonald, Dettwiler and Associates Corporation a un certain nombre de lacunes dans le groupe désigné des femmes, des peuples autochtones, des personnes handicapées et des membres de minorités visibles. Il pourrait être bénéfique pour cette organisation de tisser des liens avec les collèges, universités ou autres associations professionnelles locales afin d'identifier et d'embaucher des étudiants ou professionnels qualifiés faisant partie de ce groupe désigné, en leur offrant des emplois permanents à temps plein et à temps partiel lorsque de tels postes seront vacants.
- MacDonald, Dettwiler and Associates Corporation pourrait envisager de mener une étude des systèmes d'emploi afin d'identifier tout obstacle potentiel au recrutement et à la rétention des personnes, en mettant l'accent sur les femmes dans les CPME 02 et 04. Des conseils sur la conduite d'une étude des systèmes d'emploi sont disponibles sur le site web du Programme du travail (étape 2-2 des modules) :  
<https://equity.esdc.gc.ca/sgiemt-weims/emp/W.2.3msM.1.3ntL.4g.3n@-fra.jsp>

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

**Date :** Le 13 juin 2018

**De :** Sharan, Neena [NC] Au nom de l'EE-EME

**Envoyé :** 5 septembre 2018 8:50

**À l'adresse suivante :** "donald.osborne@mdacorporation.com" <

[donald.osborne@mdacorporation.com](mailto:donald.osborne@mdacorporation.com); "jeannie.tomlinson@madacorporation.com" <

[jeannie.tomlinson@madacorporation.com](mailto:jeannie.tomlinson@madacorporation.com); "Gloria.Martins@mdacorporation.com" <

[Gloria.Martins@mdacorporation.com](mailto:Gloria.Martins@mdacorporation.com)>

**Sujet :** Numéro d'accord du gouvernement du Canada : 050469 - Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux

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

Cher Donald Osborne :

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de la conformité le 21 décembre 2017 a été achevée. À la suite de l'évaluation, la société MacDonald, Dettwiler and Associates Corporation a été jugée conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (FCP) en vertu de la loi sur l'équité en matière d'emploi.

L'objectif de cette évaluation initiale était de vérifier que votre organisation a pris des mesures pour atteindre l'équité en matière d'emploi en effectuant une enquête sur son personnel, en effectuant une analyse de la main-d'œuvre et en fixant des objectifs de recrutement et de promotion lorsque des écarts de représentation des groupes désignés étaient constatés.

Sur la base de l'examen des informations soumises par votre organisation, vous trouverez ci-dessous des recommandations à prendre en considération pour assurer le succès continu du programme d'équité en matière d'emploi de la MacDonald, Dettwiler and Associates Corporation.

- MacDonald, Dettwiler and Associates Corporation présentent un certain nombre de lacunes dans le groupe les femmes, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités être bénéfique pour cette organisation pour développer des relations avec les collèges, universités ou autres les associations professionnelles pour identifier et embaucher des étudiants ou des professionnels qualifiés qui ce groupe désigné.
- MacDonald, Dettwiler and Associates Corporation pourrait envisager de mener une l'examen des systèmes d'emploi afin d'identifier tout obstacle potentiel au recrutement et au maintien des les personnes qui se concentrent sur les femmes dans les CPME 02 et 04. Orientation sur la conduite d'un est disponible sur le site web du Programme du travail (étape 2-2 des modules) : [https://equity.esdc.gc.ca/sqiemt-weims/emp/VV\\_2\\_3msM\\_1rntlnf\\_4%40-eng.jsp?&cid=aide-heip&\\_ga=2.252268041.1845905918.1519931408-1912045188.1507820070](https://equity.esdc.gc.ca/sqiemt-weims/emp/VV_2_3msM_1rntlnf_4%40-eng.jsp?&cid=aide-heip&_ga=2.252268041.1845905918.1519931408-1912045188.1507820070).

#### Prochaines étapes

Selon les termes du PCF, votre organisation sera soumise à une évaluation de conformité ultérieure quatre ans après la date d'attribution de votre contrat initial de biens ou de services et tous les trois ans par la suite. La prochaine évaluation sera lancée le 21 décembre 2020. Les futures évaluations de conformité porteront sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs fixés dans la soumission initiale ou actualisée de votre organisation en matière d'équité en matière d'emploi.

Lorsque la société MacDonald, Dettwiler and Associates Corporation est informée d'une évaluation ultérieure, les informations suivantes seront requises :

1. Données sur la main-d'œuvre (formulaires 1 à 6) au niveau national.
2. une analyse de la main-d'œuvre actuelle ; et
3. Un rapport de réalisation complet qui comprend des objectifs numériques révisés à court et à long terme pour les lacunes restantes en matière de représentation.

Ces documents permettront au Programme du travail d'évaluer si des progrès raisonnables ont été réalisés depuis l'évaluation précédente. Si aucun progrès raisonnable n'a été réalisé, MacDonald, Dettwiler and Associates Corporation devra démontrer qu'elle a fait des efforts raisonnables pour atteindre ses objectifs. Nous encourageons votre organisation à élaborer un plan d'action pour s'assurer que les objectifs seront atteints.

Le FCP ne prescrit pas de mesures à prendre. Chaque contractant fédéral est encouragé à mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi d'une manière qui soit significative et pertinente pour son organisation. Les preuves d'efforts raisonnables pourraient inclure :

- la mise en œuvre d'initiatives visant à favoriser la diversité et l'intégration sur le lieu de travail ;
- des mesures visant à supprimer les obstacles à l'emploi ;
- des programmes adaptés pour attirer et retenir les membres des groupes désignés dans les régions où ils sont sous-représentés
- la mise en place de mécanismes de responsabilité soutenus par la haute direction pour garantir la réalisation des objectifs.

Vous pouvez également visiter notre site web pour accéder à un certain nombre d'outils. Nous encourageons notamment votre organisation à continuer à utiliser le [système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail](#) (WEIMS). Le WEIMS peut vous aider à générer votre analyse de la main-d'œuvre et contient d'autres outils d'analyse des données, notamment le rapport de réalisations, ainsi qu'une série de modules de formation.

Pour toute information complémentaire concernant les obligations de votre organisation dans le cadre du FCP, veuillez contacter Neena Sharan à l'adresse [neena.sharan@labour-travail.gc.ca](mailto:neena.sharan@labour-travail.gc.ca).

Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à MacDonald, Dettwiler and Associates Corporation de continuer à réussir à créer un lieu de travail diversifié et inclusif.

Équipe chargée de l'équité sur le lieu de travail

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



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



Question de RH -POL : .C011  
Date : Juillet 2005 Page 2 de 2  
Propriétaire : Directeur des ressources  
humaines Système de processus d'entreprise

## Équité en matière d'emploi

### 1 Intention

Cette politique vise à garantir l'équité dans tous les domaines de l'emploi et la conformité au Programme d'équité en matière d'emploi des entrepreneurs du gouvernement fédéral.

### 2 Politique

La politique de MacDonald, Dettwiler and Associates Inc. (MDA) consiste à garantir l'équité dans tous les domaines de l'emploi. Les décisions concernant les employés (embauche, promotion, formation, etc.) doivent être prises sur la base des qualifications, des aptitudes et des performances. Personne ne doit être désavantagé en raison de sa race, son ascendance, son lieu d'origine, sa couleur, son origine ethnique, sa citoyenneté, ses croyances, son sexe, son orientation sexuelle, son âge, son casier judiciaire, son état civil, sa situation familiale, son handicap ou tout autre facteur non lié aux exigences du poste.

MDA s'est engagée à mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi dans le cadre du Programme des entrepreneurs du gouvernement fédéral. Les unités commerciales à l'étranger doivent au minimum se conformer à la législation locale.

#### Programme d'équité en matière d'emploi

Garantir l'équité implique l'identification et la suppression de toute politique, pratique ou obstacle à l'emploi discriminatoire. Les initiatives suivantes sont en cours :

**Recrutement** : Les procédures de recrutement sont régulièrement revues pour s'assurer que les critères de sélection ne

limiter de manière inappropriée les possibilités d'emploi. Des efforts supplémentaires pour faire connaître les possibilités offertes aux femmes, aux autochtones et aux personnes handicapées ou appartenant à une minorité visible en raison de leur race ou de leur couleur.

La **formation** : Les employés sont encouragés à profiter de l'éducation subventionnée, le développement managérial/professionnel, les métiers et la formation technique.

**Développement de carrière** : Affichage de postes pour informer les employés des possibilités d'emploi et formalisation des critères de promotion pour favoriser une concurrence loyale.

**Rémunération** : La rémunération et la gestion des performances sont évaluées pour s'assurer que : les critères d'évaluation des emplois et les structures de salaires/avantages sont des mesures équitables de la valeur des emplois ; et que la promotion et les récompenses sont basées sur les qualifications et le mérite.

**Environnement de travail** : des aménagements physiques raisonnables sont prévus pour permettre un emploi productif.

Le comité d'équité en matière d'emploi se réunit régulièrement pour examiner le succès de ces initiatives.

#### MDA PROPRIÉTAIRE

Ce document dans son intégralité contient des INFORMATIONS CONFIDENTIELLES qui sont PROPRIÉTAIRES et SECRÈTES POUR MDA. Ces informations commerciales sensibles sont fournies au destinataire uniquement dans le but spécifié et ne doivent pas être produites, divulguées ou fournies en tout ou en partie à un tiers sans le consentement écrit préalable de MDA.

PE141 Rev A (4 février 2004)

Les copies imprimées ne sont pas contrôlées.

Entreprise sensible