



Programme du travail
Programme de contrats fédéraux

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

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

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

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation National Energy Equipment Inc.	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale)	Numéro d'entreprise [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 490
Numéro de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Pour trouver le code SCIAN à 4 de chiffres votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/list-liste-fra.htm 8113	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 1850 Derry Road East	Ville Mississauga	Province ON	Code postal L5S 1Y6
	Numéro de téléphone 905-464-2422	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Anna Alberico	Titre Gestionnaire des ressources humaines		
Numéro de téléphone 905-565-5384	Adresse de courriel aalberico@nee.ca	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	

CERTIFICATION
L'organisation susmentionnée :
<ul style="list-style-type: none"> ayant un effectif combiné d'au moins 100 employés permanents à plein temps et permanents à temps partiel au Canada; ET désirant présenter une soumission, ou obtenir un contrat, une offre à commandes ou un arrangement en matière d'approvisionnement de biens ou de services du gouvernement du Canada, d'une valeur de 1 000 000 \$ ou plus (incluant les taxes applicables),
atteste par la présente qu'elle s'engage à mettre en œuvre ou à maintenir l'équité en matière d'emploi de façon continue, au-delà de la période de l'instrument de passation des marchés, conformément aux exigences du Programme de contrats fédéraux. Pour de plus amples renseignements sur la façon de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi, veuillez consulter le site suivant: http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml
Remarque importante: Si, une vérification de l'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi révèle que l'organisation a fait une fausse déclaration, l'instrument de passation des marchés avec le Gouvernement du Canada pourrait être résilié.

SIGNATAIRE			
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de direction de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.			
Nom (en lettres moulées) Jacobus Cloete	Titre Contrôleur		
Numéro de téléphone 905-565-5357	Adresse de courriel jcloete@nee.ca	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature [REDACTED]	Date (AAAA/MM/JJ) 2016-10-03		

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - National
 Energy Equipment Inc

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-07-21

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	Espace recrutement
		#	#	%	%	#	#		
01 : Cadres supérieurs	National	9	3	33.3 %	27.4 %	2	1	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	59	15	25.4 %	38.9 %	23	8	National	
03 : Professionnels		3	1	33.3 %	41.8 %	1	0		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	1	1	100.0 %	55.1 %	1	0	National	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	1	0	0.0 %	42.0 %	0	0	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	1	0	0.0 %	28.3 %	0	0	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		93	3	3.2 %	5.4 %	5	2		
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Alberta	17	0	0.0 %	3.1 %	1	1	Alberta	
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Colombie-Britannique	9	0	0.0 %	9.6 %	1	1	Colombie-Britannique	
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Manitoba	6	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Manitoba	
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Nouveau Brunswick	4	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick	
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Terre-Neuve et Labrador	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Terre-Neuve et Labrador	
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Nouvelle-Écosse	4	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouvelle-Écosse	
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Ontario	29	1	3.4 %	7.2 %	2	1	Ontario	
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Québec	14	0	0.0 %	3.4 %	0	0	Québec	
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Saskatchewan	3	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Saskatchewan	
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Ontario	1	1	100.0 %	26.4 %	0	1	Ontario	
2262 : Inspecteurs et régulateurs du génie	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	17.9 %	0	0	Colombie-Britannique	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	2	1	50.0 %	20.8 %	0	1	Ontario	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		13	4	30.8 %	81.1 %	11	7		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	84.6 %	1	1	Edmonton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1	0	0.0 %	82.5 %	1	1	Londres	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	1	0	0.0 %	80.9 %	1	1	Moncton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	80.8 %	1	1	Montréal	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-07-21

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	1	100.0 %	1	84.0 %	1	0	Saskatoon	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	1	0.0 %	0	82.5 %	1	-1	John's	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	4	50.0 %	2	80.1 %	3	-1	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	2	50.0 %	1	79.0 %	2	-1	Vancouver	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	0.0 %	0	81.1 %	1	-1	Winnipeg	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		64	7.8 %	5	27.1 %	17	-12		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	8	0.0 %	0	20.5 %	2	-2	Alberta	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	13	15.4 %	2	26.3 %	3	-1	Colombie-Britannique	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Manitoba	5	20.0 %	1	27.8 %	1	0	Manitoba	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouveau Brunswick	1	0.0 %	0	26.1 %	0	0	Nouveau Brunswick	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Terre-Neuve et Labrador	2	0.0 %	0	30.7 %	1	-1	Terre-Neuve et Labrador	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	18	0.0 %	0	28.7 %	5	-5	Ontario	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	10	20.0 %	2	29.1 %	3	-1	Québec	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Saskatchewan	7	0.0 %	0	28.0 %	2	-2	Saskatchewan	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		3	33.3 %	1	1.0 %	0	1		
7242 : Électriciens industriels	Ontario	3	33.3 %	1	1.0 %	0	1	Ontario	
10 : Personnel de bureau		99	43.4 %	43	66.8 %	66	-23		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	3	66.7 %	2	70.2 %	2	0	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	2	50.0 %	1	70.3 %	1	0	Edmonton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	3	66.7 %	2	67.7 %	2	0	Halifax	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	2	0.0 %	0	71.4 %	1	-1	Londres	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	5	20.0 %	1	62.4 %	3	-2	Moncton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	15	6.7 %	1	62.5 %	9	-8	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	1	0.0 %	0	70.2 %	1	-1	Regina	

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - National
 Energy Equipment Inc

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-07-21

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	7	4	57.1 %	70.2 %	5	-1	Saskatoon	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	3	2	66.7 %	72.6 %	2	0	John's	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Thunder Bay	1	1	100.0 %	75.1 %	1	0	Thunder Bay	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	37	19	51.4 %	65.2 %	24	-5	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	15	8	53.3 %	70.0 %	11	-3	Vancouver	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	1	100.0 %	74.1 %	1	0	Victoria	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	4	1	25.0 %	67.9 %	3	-2	Winnipeg	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		48	15	31.3 %	64.6 %	31	-16		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	2	1	50.0 %	66.1 %	1	0	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	8	3	37.5 %	67.0 %	5	-2	Edmonton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	1	50.0 %	65.5 %	1	0	Halifax	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	2	0	0.0 %	63.9 %	1	-1	Moncton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	9	2	22.2 %	61.8 %	6	-4	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	1	0	0.0 %	65.7 %	1	-1	Regina	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	2	0	0.0 %	67.9 %	1	-1	Saskatoon	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	12	2	16.7 %	63.9 %	8	-6	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	5	3	60.0 %	64.2 %	3	0	Vancouver	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	1	100.0 %	66.7 %	1	0	Victoria	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	4	2	50.0 %	65.5 %	3	-1	Winnipeg	
Total		391	90	23.0 %	40.1 %	156	-66		

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - National
 Energy Equipment Inc

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-07-21

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones						Espace recrutement
		Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Gap	
			#	#	%	%		
01 : Cadres supérieurs	National	9	0	0.0 %	2.9 %	0	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	59	4	6.8 %	2.2 %	1	3	National
03 : Professionnels		3	0	0.0 %	1.3 %	0	0	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	1	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	1	0	0.0 %	1.1 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		93	2	2.2 %	1.9 %	2	0	
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Alberta	17	0	0.0 %	3.8 %	1	1	Alberta
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Colombie-Britannique	9	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Colombie-Britannique
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Manitoba	6	1	16.7 %	0.0 %	0	1	Manitoba
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Nouveau Brunswick	4	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Terre-Neuve et Labrador	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Terre-Neuve et Labrador
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Nouvelle-Écosse	4	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouvelle-Écosse
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Ontario	29	0	0.0 %	2.5 %	1	1	Ontario
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Québec	14	0	0.0 %	0.5 %	0	0	Québec
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Saskatchewan	3	1	33.3 %	0.0 %	0	1	Saskatchewan
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Ontario	1	0	0.0 %	1.3 %	0	0	Ontario
2262 : Inspecteurs et agents de réglementation du génie	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Colombie-Britannique
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	2	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Ontario
07 : Personnel administratif et de bureau principal		13	2	15.4 %	2.4 %	0	2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	3.6 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	1	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Montréal

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-07-21

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité #		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	1	1	100.0 %	6.4 %	0	1	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	1	0	0.0 %	2.5 %	0	0	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	4	1	25.0 %	0.8 %	0	1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	2	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	0	0.0 %	8.5 %	0	0	Winnipeg
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		64	4	6.3 %	3.0 %	2	2	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	8	2	25.0 %	2.0 %	0	2	Alberta
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	13	0	0.0 %	2.5 %	0	0	Colombie-Britannique
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Manitoba	5	1	20.0 %	6.3 %	0	1	Manitoba
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouveau Brunswick	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Terre-Neuve et Labrador	2	0	0.0 %	14.9 %	0	0	Terre-Neuve et Labrador
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	18	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	10	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Québec
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Saskatchewan	7	1	14.3 %	8.2 %	1	0	Saskatchewan
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		3	0	0.0 %	2.2 %	0	0	
7242 : Électriciens industriels	Ontario	3	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Ontario
10 : Personnel de bureau		99	2	2.0 %	2.4 %	2	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	3	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	2	0	0.0 %	5.1 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	3	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	2	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	5	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	15	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	1	0	0.0 %	7.1 %	0	0	Regina

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-07-21

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité %		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	7	0	0.0 %	8.4 %	1	-1	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	3	0	0.0 %	1.4 %	0	0	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Thunder Bay	1	0	0.0 %	7.5 %	0	0	Thunder Bay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	37	1	2.7 %	0.7 %	0	1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	15	0	0.0 %	2.4 %	0	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	0	0.0 %	4.3 %	0	0	Victoria
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	4	1	25.0 %	9.8 %	0	1	Winnipeg
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		48	0	0.0 %	3.1 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	2	0	0.0 %	2.5 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	8	0	0.0 %	4.8 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	2	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	9	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	1	0	0.0 %	9.2 %	0	0	Regina
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	2	0	0.0 %	8.2 %	0	0	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	12	0	0.0 %	0.6 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	5	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	0	0.0 %	4.2 %	0	0	Victoria
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	4	0	0.0 %	9.8 %	0	0	Winnipeg
Total		391	14	3.6 %	2.4 %	8	6	

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - National
Energy Equipment Inc

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-07-21

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles				Disponibilité	Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	%	#			
01 : Cadres supérieurs	National	9	2	22.2 %	10.1 %	1	1		National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	59	15	25.4 %	15.0 %	9	6		National	
03 : Professionnels		3	0	0.0 %	26.8 %	1	-1			
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	1	0	0.0 %	27.5 %	0	0		National	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	1	0	0.0 %	21.6 %	0	0		National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	1	0	0.0 %	31.4 %	0	0		National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		93	17	18.3 %	11.2 %	10	7			
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Alberta	17	0	0.0 %	10.7 %	2	-2		Alberta	
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Colombie-Britannique	9	2	22.2 %	14.0 %	1	1		Colombie-Britannique	
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Manitoba	6	0	0.0 %	17.6 %	1	-1		Manitoba	
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Nouveau Brunswick	4	0	0.0 %	0.0 %	0	0		Nouveau Brunswick	
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Terre-Neuve et Labrador	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0		Terre-Neuve et Labrador	
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Nouvelle-Écosse	4	0	0.0 %	0.0 %	0	0		Nouvelle-Écosse	
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Ontario	29	11	37.9 %	13.6 %	4	7		Ontario	
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Québec	14	0	0.0 %	3.9 %	1	-1		Québec	
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Saskatchewan	3	1	33.3 %	7.5 %	0	1		Saskatchewan	
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Ontario	1	1	100.0 %	30.2 %	0	1		Ontario	
2262 : Inspecteurs et régulateurs du génie	Colombie-Britannique	2	2	100.0 %	31.0 %	1	1		Colombie-Britannique	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	2	0	0.0 %	34.1 %	1	-1		Ontario	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		13	1	7.7 %	20.9 %	3	-2			
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	13.4 %	0	0		Edmonton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1	0	0.0 %	7.3 %	0	0		Londres	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	1	0	0.0 %	2.2 %	0	0		Moncton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	12.2 %	0	0		Montréal	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-07-21

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles				Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	#	%	Disponibilité %	#			
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	1	0	0.0 %	5.5 %	0	0	Saskatoon	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	1	0	0.0 %	0.7 %	0	0	John's	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	4	0	0.0 %	37.3 %	1	-1	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	2	0	0.0 %	35.3 %	1	-1	Vancouver	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	1	100.0 %	11.1 %	0	1	Winnipeg	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		64	4	6.3 %	14.5 %	9	-5		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	8	0	0.0 %	11.3 %	1	-1	Alberta	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	13	0	0.0 %	24.7 %	3	-3	Colombie-Britannique	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Manitoba	5	1	20.0 %	7.8 %	0	1	Manitoba	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouveau Brunswick	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Terre-Neuve et Labrador	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Terre-Neuve et Labrador	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	18	3	16.7 %	20.8 %	4	-1	Ontario	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	10	0	0.0 %	8.5 %	1	-1	Québec	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Saskatchewan	7	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Saskatchewan	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		3	2	66.7 %	13.4 %	0	2		
7242 : Électriciens industriels	Ontario	3	2	66.7 %	13.4 %	0	2	Ontario	
10 : Personnel de bureau		99	31	31.3 %	30.0 %	30	1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	3	1	33.3 %	24.3 %	1	0	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	2	0	0.0 %	17.5 %	0	0	Edmonton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	3	0	0.0 %	7.3 %	0	0	Halifax	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	2	0	0.0 %	9.1 %	0	0	Londres	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	5	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Moncton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	15	5	33.3 %	17.4 %	3	2	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	1	0	0.0 %	6.7 %	0	0	Regina	

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - National
Energy Equipment Inc

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-07-21

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Membres de la représentation des minorités visibles				Gap #	Espace recrutement
			#	%	Disponibilité %	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	7	0	0.0 %	7.1 %	0	0	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	3	0	0.0 %	0.8 %	0	0	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Thunder Bay	1	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Thunder Bay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	37	22	59.5 %	48.1 %	18	4	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	15	3	20.0 %	42.3 %	6	-3	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	0	0.0 %	8.6 %	0	0	Victoria
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	4	0	0.0 %	17.0 %	1	-1	Winnipeg
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		48	4	8.3 %	30.2 %	14	-10	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	2	0	0.0 %	29.7 %	1	-1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	8	0	0.0 %	24.8 %	2	-2	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	0	0.0 %	8.5 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	2	0	0.0 %	4.1 %	0	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	9	0	0.0 %	22.2 %	2	-2	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	1	0	0.0 %	11.9 %	0	0	Regina
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	2	0	0.0 %	11.6 %	0	0	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	12	4	33.3 %	48.9 %	6	-2	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	5	0	0.0 %	47.5 %	2	-2	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	0	0.0 %	12.9 %	0	0	Victoria
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	4	0	0.0 %	23.2 %	1	-1	Winnipeg
Total		391	76	19.4 %	19.8 %	77	-1	

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - National
 Energy Equipment Inc

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-07-21

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Disponibilité	Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	%	#			
01/02 : Directeurs	National	68	0	0.0 %	4.3 %	3	-3	National		
03 : Professionnels	National	3	0	0.0 %	3.8 %	0	0	National		
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	93	3	3.2 %	4.6 %	4	-1	National		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	13	1	7.7 %	3.4 %	0	1	National		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	National	64	3	4.7 %	3.5 %	2	1	National		
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	National	3	0	0.0 %	3.8 %	0	0	National		
10 : Personnel de bureau	National	99	1	1.0 %	7.0 %	7	-6	National		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National	48	2	4.2 %	5.6 %	3	-1	National		
Total		391	10	2.6 %	5.0 %	19	-9			

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

Sources : Enquête canadienne sur le handicap de 2012 et données internes des employeurs

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-07-21

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-07-21

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Directeurs	EEOG	National
03 : Professionnels	EEOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EEOG	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	National
08 : Personnel qualifié des ventes et des services	EEOG	National
09 : Artisans et ouvriers qualifiés	EEOG	National
10 : Personnel de bureau	EEOG	National
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	National

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - National
 Energy Equipment Inc

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

Date : 2017-06-28

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap
	#	#	%	% ¹⁶	#	#	
01 : Cadres supérieurs	9	3	33.3 %	27.4 %	2	1	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	59	15	25.4 %	38.9 %	23	-8	
03 : Professionnels	3	1	33.3 %	41.8 %	1	0	
04 : Semi-professionnels et techniciens	93	3	3.2 %	5.4 %	5	-2	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	13	4	30.8 %	81.1 %	11	-7	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	64	5	7.8 %	27.1 %	17	-12	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	3	1	33.3 %	1.0 %	0	1	
10 : Personnel de bureau	99	43	43.4 %	66.8 %	66	-23	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	48	15	31.3 %	64.6 %	31	-16	
Total	391	90	23.0 %	40.1 %	156	-66	

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - National
 Energy Equipment Inc

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

Date : 2017-06-28

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Peuples autochtones			
	#	#	Représentation		Disponibilité	
			#	%	#	%
01 : Cadres supérieurs	9	0	0.0 %	2.9 %	0	0
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	59	4	6.8 %	2.2 %	1	3
03 : Professionnels	3	0	0.0 %	1.3 %	0	0
04 : Semi-professionnels et techniciens	93	2	2.2 %	1.9 %	2	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	13	2	15.4 %	2.4 %	0	2
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	64	4	6.3 %	3.0 %	2	2
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	3	0	0.0 %	2.2 %	0	0
10 : Personnel de bureau	99	2	2.0 %	2.4 %	2	0
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	48	0	0.0 %	3.1 %	1	1
Total	391	14	3.6 %	2.4 %	8	6

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - National
 Energy Equipment Inc

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

Date : 2017-06-28

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation		Gap	
	Tous les employés	des minorités visibles	Disponibilité			
	#	#	%	%	#	#
01 : Cadres supérieurs	9	2	22.2 %	10.1 %	1	1
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	59	15	25.4 %	15.0 %	9	6
03 : Professionnels	3	0	0.0 %	26.8 %	1	-1
04 : Semi-professionnels et techniciens	93	17	18.3 %	11.2 %	10	7
07 : Personnel administratif et de bureau principal	13	1	7.7 %	20.9 %	3	-2
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	64	4	6.3 %	14.5 %	9	-5
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	3	2	66.7 %	13.4 %	0	2
10 : Personnel de bureau	99	31	31.3 %	30.0 %	30	1
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	48	4	8.3 %	30.2 %	14	-10
Total	391	76	19.4 %	19.8 %	77	-1

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - National
 Energy Equipment Inc

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

Date : 2017-06-28

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	#	#	
01/02 : Directeurs	68	0	0.0 %	4.3 %	3			3		
03 : Professionnels	3	0	0.0 %	3.8 %	0			0		
04 : Semi-professionnels et techniciens	93	3	3.2 %	4.6 %	4			1		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	13	1	7.7 %	3.4 %	0			1		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	64	3	4.7 %	3.5 %	2			1		
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	3	0	0.0 %	3.8 %	0			0		
10 : Personnel de bureau	99	1	1.0 %	7.0 %	7			6		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	48	2	4.2 %	5.6 %	3			1		
Total	391	10	2.6 %	5.0 %	19			9		

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 : 2017-06-28

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

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



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

Date : 2017-06-28

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Directeurs	EEOG	National
03 : Professionnels	EEOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EEOG	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	National
08 : Personnel qualifié des ventes et des services	EEOG	National
09 : Artisans et ouvriers qualifiés	EEOG	National
10 : Personnel de bureau	EEOG	National
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	National

Outil de définition des objectifs à court terme
National Energy Equipment Inc
28-Jun-17

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 (CPME)	Tous Employés 2017/06/28 #	Croissance (nouvelles positions)		Roulement (remplacement des employés licenciés)		Prévu Embauches sur 3 ans #	FEMMES										
		Annuellement %	Plus de 3 Années #	Annuellement %	Plus de 3 Années #		Numéro #	Roulement (remplacement des employés licenciés)		Embauche Obligatoire #	Objectifs à 3 ans 2017-2020		Présenter Disponibilité %	Lacune actuelle #	Ecart projeté #	Présenter Représentation %	Projeté Représentation dans 3 ans %
								Annuellement %	Plus de 3 Années #		#	%					
Cadres supérieurs																	
Cadres moyens et autres dirigeants	59	0.0%	0	2.3%	4	4	15	2.3%	1	9	2	38.9%	38.9%	-8	-7	25.4%	27.1%
Professionnels																	
Semi-professionnels et techniciens	93	0.0%	0	3.6%	10	10	3	3.6%	0	2	1	5.4%	5.4%	-2	-1	3.2%	4.3%
Contrôleurs																	
Les superviseurs : Artisanat et commerce																	
Personnel administratif et de bureau principal	13	0.0%	0	2.6%	1	1	4	2.6%	0	7	1	81.1%	81.1%	-7	-6	30.8%	38.5%
Personnel qualifié de la vente et des services	64	0.0%	0	2.6%	5	5	5	2.6%	0	12	1	27.1%	27.1%	-12	-11	7.8%	9.4%
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce																	
Personnel de bureau	99	0.0%	0	15.5%	46	46	43	15.5%	20	43	23	50.0%	66.8%	-23	-20	43.4%	46.5%
Personnel intermédiaire des ventes et des services	48	0.0%	0	7.0%	10	10	15	7.0%	3	19	6	64.6%	64.6%	-16	-13	31.3%	37.5%
Travailleurs manuels semi-qualifiés																	
Autres personnels de vente et de service																	
Autres travailleurs manuels																	

Outil de définition des objectifs à court terme
2017/6/28
42914

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 (CPPEME)	Tous Employés 2016/28	Croissance (nouvelles positions)		Chiffre d'affaires (Remplacement de Employés licenciés)		Prévu Embauche sur 3 ans #	PEUPLES AUTOCHTONES											
		Annuellement	Plus de 3 Années	Annuellement	Plus de 3 Années		Numéro #	Chiffre d'affaires (Remplacement de Employés licenciés)		Embauche Obligatoire #	Objectifs à 3 ans YYYY-YYYY		Présenter Disponibilité %	Lacune actuelle #	Écart projeté #	Présenter Représentation %	Projeté Représentation dans 3 ans %	
								Annuellement	Plus de 3 Années		Annuellement	Plus de 3 Années						Annuellement
Cadres supérieurs	0	%	#	%	#											0	0.0%	0.0%
Cadres moyens et autres dirigeants	59															0	0.0%	0.0%
Professionnels	3															0	0.0%	0.0%
Semi-professionnels et techniciens	93															0	0.0%	0.0%
Contrôleurs	0															0	#DIV/0!	#DIV/0!
Les superviseurs : Artisanat et commerce	0															0	#DIV/0!	#DIV/0!
Personnel administratif de bureau principal	13															0	0.0%	0.0%
Personnel qualifié de la vente et des services	64															0	0.0%	0.0%
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	3															0	0.0%	0.0%
Personnel de bureau	99															0	0.0%	0.0%
Personnel intermédiaire des ventes et des services	48	0.0%	0	7.0%	10	10	0	7.0%	0	1	1	5.0%	3.1%	-1	0	0.0%	2.1%	
Travailleurs manuels semi-qualifiés	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Autres personnels de vente et de service	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	

Outil de définition des objectifs à court terme
National Energy Equipment Inc
42914

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 (CP/EME)	Tous Employés		Croissance (nouvelles positions)		Chiffre d'affaires (Remplacement de Employés licenciés)		Prévu Embauche s sur 3 ans	LES PERSONNES HANDICAPÉES										
	#	%	#	%	#	%		#	Annuellement	Plus de 3 Années	Embauche Obligatoire	Objectifs à 3 ans		Présenter Disponibilité	Lacune actuelle	Écart projeté	Présenter Représentation	Projeté Représentation dans 3 ans
												YYYY-YYYY	%					
Cadres supérieurs	68	0.0%	0	2.3%	6	6	0	2.3%	0	3	2	30.0%	4.3%	-3	-1	0.0%	2.9%	
Cadres moyens et autres dirigeants	3																	
Professionnels	93	0.0%	0	3.0%	10	10	3	3.0%	0	1	2	20.0%	4.0%	-1	1	3.2%	5.4%	
Semi-professionnels et techniciens	4															#DIV/0!	#DIV/0!	
Contrôleurs	4															#DIV/0!	#DIV/0!	
Les superviseurs - Artisanat et commerce	13															0.0%	0.0%	
Personnel administratif et de bureau principal	64															0.0%	0.0%	
Personnel qualifié de la vente et des services	3															0.0%	0.0%	
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	99	0.0%	0	15.5%	46	46	1	15.5%	0	6	3	7.0%	7.0%	-6	-3	1.0%	4.0%	
Personnel intermédiaire des ventes et des services	48	0.0%	0	7.0%	10	10	2	7.0%	0	1	1	5.0%	5.0%	-1	0	4.2%	6.3%	
Travailleurs manuels semi-qualifiés	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Autres personnels de vente et de service	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	

Outil de définition des objectifs à court terme
National Energy Equipment Inc
42914

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 (CPMEI)	Tous Employés	Croissance (nouvelles positions)		Chiffre d'affaires (Remplacement de Employés licenciés)		Prévu Embauches sur 3 ans	LES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES										
		Annuellement	Plus de 3 Années	Annuellement	Plus de 3 Années		Numéro	Chiffre d'affaires (Remplacement de Employés licenciés)		Embauche Obligatoire	Objectifs à 3 ans		Présenter Disponibilité	Lacune actuelle	Ecart projeté	Présenter Représentation	Projeté Représentation dans 3 ans
								Annuellement	Plus de 3 Années		Y Y Y Y - Y Y Y Y	%					
	#	%	#	%	#	#	%	%	#	%	%	%	#	#	%	%	
Cadres supérieurs																	
Cadres moyens et autres dirigeants	59																
Professionnels	3	0.0%	0	11.0%	1	1	0	11.0%	0	1	1	50.0%	26.8%	-1	0	0.0%	33.3%
Semi-professionnels et techniciens	93																
Contrôleurs	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Les superviseurs : Artisanat et commerce	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Personnel administratif et de bureau principal	13	0.0%	0	2.6%	1	1	1	2.6%	0	2	1	50.0%	20.9%	-2	-1	7.7%	15.4%
Personnel qualifié de la vente et des services	64	0.0%	0	2.6%	5	5	4	2.6%	0	5	1	14.5%	14.5%	-5	-4	6.3%	7.8%
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	3																
Personnel de bureau	99																
Personnel intermédiaire des ventes et des services	46	0.0%	0	7.0%	10	10	4	7.0%	1	11	3	30.2%	30.2%	-10	-8	8.3%	12.5%
Travailleurs manuels semi-qualifiés	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Autres personnels de vente et de service	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0				0	#DIV/0!	#DIV/0!

Résumé des objectifs

National Energy Equipment Inc. 4 juillet 2017

Femmes

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
02	Cadres moyens et autres dirigeants	-8	-7	-5	
04	Semi-professionnels et techniciens	-2	-1	0	
07	Administratif et personnel de bureau principal	-7	-6	-4	
08	Personnel qualifié de la vente et des services	-12	-11	-9	
10	Personnel de bureau	-23	-20	-17	La majorité des membres de cette catégorie sont des expéditeurs /récepteurs et les travailleurs des entrepôts. Il peut y avoir des difficultés à accomplir certaines des tâches requises, comme le levage de charges lourdes.
11	Personnel intermédiaire des ventes et des services	-16	-13	-10	

Peuples autochtones

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
11	Personnel intermédiaire des ventes et des services	-1	0		

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
02	Cadres moyens et autres dirigeants	-3	-1	0	
04	Semi-professionnels et techniciens	-1	0	0	
10	Personnel de bureau	-6	-3	-2	La majorité des membres de cette catégorie sont des expéditeurs/récepteurs et des travailleurs d'entrepôt. Les personnes handicapées peuvent avoir des difficultés à accomplir les tâches requises pour ces postes, comme le levage de charges lourdes et la conduite d'un chariot élévateur à fourche
11	Personnel intermédiaire des ventes et des services	-1	0		

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
03	Professionnels	-1	0		
07	Personnel administratif et de bureau principal	-2	-1	0	
08	Personnel qualifié de la vente et des services	-5	-4	-2	
11	Personnel intermédiaire des ventes et des services	-10	-8	-6	

Questionnaire d'auto-identification de l'employé

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

Les informations recueillies dans le cadre de cette enquête sont confidentielles et ne seront utilisées par NEEI que dans le but de remplir ses obligations en vertu de la loi sur l'équité en matière d'emploi. Vos informations ne seront pas utilisées à des fins non autorisées. Veuillez lire attentivement les questions ci-dessous et cocher la réponse appropriée dans la mesure où elle vous concerne. Veuillez noter qu'une personne ne peut pas être membre de plus d'un groupe désigné.

Auto-identification

L'accomplissement des sections B, C, D, E, F, G et H est volontaire. Toutefois, il est obligatoire de remplir la section A, de reconnaître la section I et de renvoyer le questionnaire.

Bien que le questionnaire d'auto-identification soit volontaire, il est important que chaque employé le remplisse. Il permet de s'assurer que NEEI est un employeur inclusif et offre des opportunités à tous.

Section A

Nom : _____ Position / Titre :

Branche : _____

Statut d'emploi : Contrat à temps plein et à temps partiel

Section B

Genre

Femme Homme

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

Section C

Peuples autochtones

Aux fins de l'équité en matière d'emploi, on entend par "peuples autochtones" les personnes qui sont des Indiens d'Amérique du Nord, des Métis ou des Inuits et/ou des membres d'une bande indienne ou d'une Première nation. Sur la base de cette définition, êtes-vous une personne autochtone ?

Oui Non

Section D

Minorités visibles

Aux fins de l'équité en matière d'emploi, les "membres des minorités visibles" désignent les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche, quel que soit leur lieu de naissance ou leur citoyenneté.

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

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

Selon cette définition, êtes-vous membre d'une minorité visible ?

Oui Non

Section E

Personnes handicapées

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

Voici quelques exemples de handicaps, mais sans s'y limiter :

- Troubles de la coordination ou de la dextérité (par exemple, difficulté à utiliser les mains ou les bras, comme pour saisir des objets ou utiliser un clavier)
- Handicap de mobilité (par exemple, difficulté à se déplacer d'un bureau à l'autre, à parcourir de longues distances à pied ou à utiliser les escaliers)

- Cécité ou déficience visuelle (par exemple, incapacité ou difficulté à voir, glaucome ; toutefois, ne vous incluez pas si vous pouvez bien voir avec des lunettes ou des verres de contact)
- Troubles de la parole (incapacité à parler ou difficulté à parler et à être compris)
- Surdité ou déficience auditive (incapacité d'entendre ou difficulté à entendre)
- Autres handicaps (par exemple, troubles de l'apprentissage, du développement et autres types de handicaps)

Selon cette définition, êtes-vous une personne handicapée ?

Oui Non

Section F

Données supplémentaires pour le logement

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

Section G

Identification volontaire des employés

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

Oui Non

Section H Commentaires des

employés

Si vous avez des commentaires/réactions sur notre programme d'équité en matière d'emploi, nous aimerions les connaître. Comme indiqué, tous les commentaires resteront confidentiels. Veuillez contacter Anna Alberico, responsable des ressources humaines, au poste 5384 ou par e-mail à l'adresse aalberico@nee.ca

Section I

Reconnaissance de l'employé :

Veillez saisir votre nom

Date :

Merci pour votre participation !

Ces renseignements sont recueillis en vertu de la loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée et de la loi sur l'équité en matière d'emploi et sont nécessaires pour faire fonctionner le programme d'équité en matière d'emploi de National Energy Equipment Inc.

Nyirasafari, Ange AN [NC]

De : Fortin, Sylvie SY [NC]
Envoyé : 12 décembre 2017 15h35
A : "jcloete@nee.ca" ;
Sujet : "aalberico@nee.ca
Numéro d'accord du gouvernement du Canada : 10000507 - Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux
Pièces jointes : FP-Email-WEDFCP Équipement énergétique national- Lettre d'avis de conformitéEN-2017-12-12.doc

Sujet : Numéro d'accord du gouvernement du Canada : 10000507 - Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux

Cher Monsieur Cloete,

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité lancée le 2017-08-23 est terminée. À l'issue de cette évaluation, il a été constaté que National Energy Equipment Inc. respecte les exigences du [Programme des entrepreneurs 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 d'un 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 National Energy Equipment Inc.

- Il est conseillé d'informer les employés que l'enquête sur les effectifs peut être mise à disposition sous un autre format (par exemple papier ou gros caractères).
- Nous accusons réception de votre explication pour n'avoir établi que quelques objectifs et vous encourageons à embaucher et promouvoir un plus grand nombre de membres des groupes désignés au fur et à mesure des occasions qui se présentent

Vous trouverez ci-joint, à titre de référence, un résumé des résultats de National Energy Equipment Inc. en matière d'équité en matière d'emploi, comparé aux niveaux des groupes professionnels de l'équité en matière d'emploi dans votre industrie ainsi qu'à la disponibilité globale sur le marché du travail canadien.

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. Les évaluations de conformité ultérieures 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 National Energy Equipment Inc est informé d'une évaluation de suivi, les informations suivantes seront requises :

- un tableau des réalisations complété ;
- une analyse de la main-d'œuvre actuelle
- des objectifs révisés pour toute lacune restante en matière de représentation.

Ces documents permettront au Programme du travail d'évaluer si des progrès raisonnables ont été réalisés depuis la première évaluation. Si aucun progrès raisonnable n'a été réalisé, National Energy Equipment Inc. 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 tableau des réalisations, ainsi qu'une série de modules de formation.

Pour toute information complémentaire concernant les obligations de votre organisation dans le cadre du PCF, veuillez contacter Sylvie Fortin à l'adresse suivante : sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca.
 Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à National Energy Equipment Inc. de continuer à réussir à créer un lieu de travail diversifié et inclusif.

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team Direction de l'équité en

milieu de travail, Programme du travail

Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca

Division de l'équité en milieu de travail, Programme du travail

Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca

Pièce jointe

Résumé des résultats de National Energy Equipment Inc en matière d'équité en matière d'emploi

Dans les graphiques ci-dessous, la représentation des femmes, des autochtones et des membres des minorités visibles dans l'ensemble de la et les niveaux agrégés des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME) de National Energy Equipment Inc. de votre organisation sont comparées à celles des autres services (à l'exception de l'administration publique) et l'ensemble Disponibilité sur le marché du travail canadien.

Note : La disponibilité sur le marché du travail canadien au niveau de l'industrie pour les personnes handicapées n'est pas actuellement disponibles.

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail

Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca

Division de l'équité en milieu de travail, Programme du travail

Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca

Nyirasafari, Ange AN [NC]

De : Anna Alberico <aalberico@nee.ca>
Envoyé : 28 juillet 2017 8:08
Pour : Begg, Suzanne SV [NC]
Sujet : Première information sur l'évaluation de la conformité
Pièces jointes : Outil de définition des objectifs à court terme du FP-Tmp-WEDFCP EN-20150908.xlsx ; Objectifs sommaires du FP-Tmp-WEDFCP EN-20140909.docx ; Questionnaire sur l'équité en matière d'emploi -fr-final.1.docx ; Questionnaire sur l'équité en matière d'emploi .1.docx ; Résumé de la main-d'œuvre .pdf ; Rapport détaillé .pdf

Drapeau de suivi : Suivi
État du drapeau : signalé

Bonjour Suzanne,

Veillez trouver nos premières informations sur l'évaluation de la conformité.

- Résultats de l'enquête sur la main-d'œuvre :
 - Nombre d'enquêtes envoyées et nombre d'employés interrogés = 475
 - Nombre de questionnaires renvoyés vierges, partiellement et entièrement remplis = 398
 - Nombre de questionnaires entièrement remplis retournés = 393

L'accès aux résultats a été accordé. Je vous remercie,

*Anna Alberico, responsable des ressources humaines de la
CHRP
National Energy Equipment Inc. 1850 Derry Rd. E.
Mississauga, ON L5S 1Y6 Direct (905) 565-5384
Télécopie (905) 564-9490
Courriel: aalberico@nee.ca*