

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

(Toutes les sections doivent être complétées)

 Accord revise

ORGANISATION	
Denomination sociale de l'organisation OSI Maritime Systems LTD	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la denomination sociale)	Numero d'entreprise [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 122
Numero de code du Systeme de classification des industries de l'Amerique du Nord (SCIAN) Canada 2012. Pour trouver le code SCIAN à quatre chiffres de votre organisation, veuillez visiter : http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=qetVD&TVD=118464 3345	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérée <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 4585 Canada Way Suite 400	Ville Burnaby	Province BC	Code postal V5G 4L6
	Numero de telephone 778-373-4639		

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Elizabeth Barnard	Titre Directeur des ressources humaines		
Numero de telephone 778-373-4639	Adresse de courriel elizabeth.barnard@osimaritime.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	

CERTIFICATION
L'organisation susmentionnée :
<ul style="list-style-type: none"> ayant un effectif combiné d'au moins 100 employés permanents à plein temps et/ou permanents à temps partiel au Canada; ET desirant 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 oeuvre 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 oeuvre l'équité en matière d'emploi, veuillez communiquer avec le Programme du travail à l'adresse courriel indiquée au bas de ce formulaire.
Remarque importante : Si, une vérification de l'Accord pour la mise en oeuvre 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) Jim Girard	Titre Directeur financier		
Numero de telephone 778-373-4639	Adresse de courriel jim.girard@osimaritime.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature [REDACTED]	Date (AAAA/MM/JJ) 2018/05/11		

Avis de confidentialité :
Les renseignements que vous fournissez sur ce formulaire sont recueillis en vertu de l'article 42 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi 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 entraver 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 à rendre une décision administrative à votre sujet.

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



LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : TOTAL DES CATÉGORIES PAR STATUT D'EMPLOI ET ZONE GÉOGRAPHIQUE

Période de référence 2018-11-30 à 2019-03-18

ZONES GÉOGRAPHIQUES

(INDIQUER LE NOMBRE D'EMPLOYÉS SITUÉS DANS CHAQUE ZONE)

	Province				Régions métropolitaines de recensement				
	Permanent à temps plein	Temps partiel permanent	Temporaire	Nombre total d'employés	Permanent Temps plein	Permanent Temps partiel	Temporaire	Nombre total d'employés	
Québec	1	0	0	1	Montréal	1	0	0	1
Colombie britannique	148	2	7	157	Vancouver	148	2	7	157
Nombre total d'employés au Canada				158	Total des employés au Canada				158



OSI MARITIME SYSTEMS LTD. (certificat n° 10000327)
PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : GROUPES
PROFESSIONNELS

Temps plein / Québec

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Période de référence 2019-03-18 à 2019-03-18						Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Tous les employés			Peuples autochtones			Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7						
Professionnels	4												
Haut de gamme : 100 000 \$ et plus	3												
Bas de gamme : 100 000 \$ et plus	2												
	1	1	1					1	1				
	Total	1	1					1	1				
Nombre total d'employés		1	1					1	1				



OSI MARITIME SYSTEMS LTD. (certificat n° 10000327)
PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : GROUPES
PROFESSIONNELS

Temps plein / Colombie-Britannique

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Période de référence 2019-03-18 à 2019-03-18						Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Tous les employés			Peuples autochtones			Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7						
Cadres supérieurs	4	1	1										
Haut de gamme : 100 000 \$ et plus	3	1	1										
Bas de gamme : 100 000 \$ et plus	2												
	1	4	3	1									
	Total	6	5	1									
Cadres moyens et autres dirigeants	4	1	1										
Haut de gamme : 100 000 \$ et plus	3	9	5	4							2	1	1
Bas de gamme : 50 000 \$ - 54 999	2	13	13				1	1			3	3	
	1	5	3	2			1	1			2	1	1
	Total	28	22	6			2	2			7	5	2
Professionnels	4	15	14	1							4	3	1
Haut de gamme : 100 000 \$ et plus	3	24	16	8							14	10	4
Bas de gamme : 35 000 \$ - 39 999	2	28	19	9	1		1				13	9	4
	1	8	7	1							6	5	1
	Total	75	56	19	1		1				37	27	10
Semi-professionnels et techniciens	4	4	4								2	2	
Haut de gamme : 90 000 \$ - 94 999	3	7	7				1	1			2	2	
Bas de gamme : 40 000 \$ - 44 999	2	4	3	1							2	2	
	1	12	10	2							10	8	2
	Total	27	24	3			1	1			16	14	2



OSI MARITIME SYSTEMS LTD. (certificat n° 10000327)
PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : GROUPES
PROFESSIONNELS

Temps plein / Colombie-Britannique

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Période de référence 2019-03-18 à 2019-03-18						Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Tous les employés			Peuples autochtones			Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7						
Personnel administratif et de bureau principal	4	1		1									
Haut de gamme : 90 000 \$ - 94 999	3	1	1		1	1							
\$ Bas de gamme : 55 000 \$ - 59 999	2	1	1										
999	1	2		2				1		1			
Total		5	2	3	1	1		1		1			
Personnel de bureau	4	1	1										
Haut de gamme : 65 000 \$ - 69 999	3	2	1	1							1		1
\$ Bas de gamme : 45 000 \$ - 49 999	2	2	1	1				1	1				
999	1	2	1	1							2	1	1
Total		7	4	3				1	1		3	1	2
Nombre total d'employés		148	113	35	2	1	1	5	4	1	63	47	16



OSI MARITIME SYSTEMS LTD. (certificat n° 10000327)
PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / Colombie-Britannique

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Période de référence 2019-03-18 à 2019-03-18						Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Tous les employés			Peuples autochtones			Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7						
Professionnels	4												
Haut de gamme : 65 000 \$ - 69 999	3												
\$ Bas de gamme : 65 000 \$ - 69 999	2												
999	1	1		1									
Total		1		1									
Semi-professionnels et techniciens	4												
Haut de gamme : 35 000 \$ - 39 999	3												
\$ Bas de gamme : 35 000 \$ - 39 999	2												
999	1	1	1										
Total		1	1										
Nombre total d'employés		2	1	1									



OSI MARITIME SYSTEMS LTD. (certificat n° 10000327)
PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : GROUPES
PROFESSIONNELS

Temporaire / Colombie-Britannique

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Période de référence 2019-03-18 à 2019-03-18						Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Tous les employés			Peuples autochtones			Total Col. 8	Homme s Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
		Total Col. 2	Homme s Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Homme s Col. 6	Femmes Col. 7						
Professionnels	4												
Haut de gamme : 35 000 \$ - 39 999	3												
\$ Bas de gamme : 35 000 \$ - 39 999	2												
999	1	5	4	1							3	3	
	Total	5	4	1							3	3	
Semi-professionnels et techniciens	4												
Haut de gamme : 80 000 \$ - 84 999	3												
\$ Bas de gamme : 80 000 \$ - 84 999	2												
999	1	1	1										
	Total	1	1										
Personnel de bureau	4												
Haut de gamme : 35 000 \$ - 39 999	3												
\$ Bas de gamme : 35 000 \$ - 39 999	2												
999	1	1		1									
	Total	1		1									
Nombre total d'employés		7	5	2							3	3	



OSI MARITIME SYSTEMS LTD. (certificat n° 1000327)

PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX :

RÉSUMÉ DU SALAIRE

Temps plein / Québec

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
100 000 \$ et plus	1	1					1	1				
Nombre total d'employés	1	1					1	1				



PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX :

RÉSUMÉ DU SALAIRE

Temps plein / Colombie-Britannique

Échelle des salaires	Tous les employés			Période de référence 2019-03-18 à 2019-03-18			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
\$ 35,000 - \$37,499	1	1										
\$ 40,000 - \$44,999	3	2	1							3	2	1
\$ 45,000 - \$49,999	9	7	2							7	5	2
\$ 50,000 - \$59,999	16	10	6				1	1		10	8	2
\$ 60,000 - \$69,999	23	17	6				1		1	11	7	4
\$ 70,000 - \$84,999	30	23	7	2	1	1	2	2		10	9	1
\$ 85,000 - \$99,999	19	13	6							11	7	4
100 000 \$ et plus	47	40	7				1	1		11	9	2
Nombre total d'employés	148	113	35	2	1	1	5	4	1	63	47	16



PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX :

RÉSUMÉ DU SALAIRE

Temps partiel / Colombie-Britannique

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
\$ 35,000 - \$39,999	1	1										
50 000 \$ et plus	1		1									
Nombre total d'employés	2	1	1									



PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX :

RÉSUMÉ DU SALAIRE

Temporaire / Colombie-Britannique

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
\$ 35,000 - \$39,999	6	4	2							3	3	
50 000 \$ et plus	1	1										
Nombre total d'employés	7	5	2							3	3	



OSI MARITIME SYSTEMS LTD. (certificat n° 1000327)

PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX :

EMPLOYÉS ENGAGÉS

Temps plein / Colombie-Britannique

Groupe professionnel	Tous les employés			Période de référence 2018-01-01 à 2019-03-31			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres moyens et autres dirigeants	3	3								2	2	
Professionnels	11	9	2							5	3	2
Semi-professionnels et techniciens	2	2								2	2	
Nombre total d'employés embauchés	16	14	2							9	7	2



OSI MARITIME SYSTEMS LTD. (certificat n° 1000327)

PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX :

EMPLOYÉS ENGAGÉS

Temps partiel / Colombie-Britannique

Groupe professionnel	Tous les employés			Période de référence 2018-01-01 à 2019-03-31			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Professionnels	1		1									
Nombre total d'employés embauchés	1		1									



OSI MARITIME SYSTEMS LTD. (certificat n° 1000327)

PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX :

EMPLOYÉS ENGAGÉS

Temporaire / Colombie-Britannique

Groupe professionnel	Tous les employés			Période de référence 2018-01-01 à 2019-03-18			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Professionnels	5	4	1							3	3	
Personnel de bureau	1		1									
Nombre total d'employés embauchés	6	4	2							3	3	



OSI MARITIME SYSTEMS LTD. (certificat n° 10000327)
PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS
PROMUS

Temps plein / Colombie-Britannique

Groupe professionnel	Salariés promus (Les salariés promus pendant la période de référence 2018-19 à 2019-20 uniquement dans les groupes professionnels dans lesquels ou vers lesquels ils ont été promus en dernier lieu).											
	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres moyens et autres dirigeants	3	1	2							1		1
Professionnels	7	6	1							4	4	
Semi-professionnels et techniciens	3	3								1	1	
Nombre total d'employés promus	13	10	3							6	5	1
Nombre total de promotions	13	10	3							6	5	1



OSI MARITIME SYSTEMS LTD. (certificat n° 10000327)
PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS
LICENCIÉS

Temps plein / Québec

Groupe professionnel	Tous les employés			Période de référence 2018-01-30 à 2019-03-18			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres moyens et autres dirigeants	1	1										
Nombre total de salariés licenciés	1	1										



OSI MARITIME SYSTEMS LTD. (certificat n° 10000327)
PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS
LICENCIÉS

Temps plein / Colombie-Britannique

Groupe professionnel	Tous les employés			Période de référence 2018-01-30 à 2019-03-18			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres moyens et autres dirigeants	1	1										
Professionnels	5	3	2							5	3	2
Nombre total de salariés licenciés	6	4	2							5	3	2



Systeme de gestion de l'information sur l'equité au travail - OSI MARITIME SYSTEMS LTD.

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

Date : 2019-03-18

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	
	#	#	%	%	#	#	#	
01 : Cadres supérieurs	6	1	16.7 %	27.6 %	2		-1	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	28	6	21.4 %	39.4 %	11		-5	
03 : Professionnels	82	21	25.6 %	25.3 %	21		0	
04 : Semi-professionnels et techniciens	29	3	10.3 %	19.4 %	6		-3	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	5	3	60.0 %	78.9 %	4		-1	
10 : Personnel de bureau	8	4	50.0 %	70.6 %	6		-2	
Total	158	38	24.0 %	30.8 %	50		-12	

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 au travail - OSI MARITIME SYSTEMS LTD.

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

Date : 2019-03-18

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Peuples autochtones		Gap	
	#	#	Représentation %	Disponibilité %	#	#
01 : Cadres supérieurs	6	0	0.0 %	3.2 %	0	0
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	28	0	0.0 %	2.7 %	1	-1
03 : Professionnels	82	1	1.2 %	1.1 %	1	0
04 : Semi-professionnels et techniciens	29	0	0.0 %	2.1 %	1	-1
07 : Personnel administratif et de bureau principal	5	1	20.0 %	2.1 %	0	1
10 : Personnel de bureau	8	0	0.0 %	2.7 %	0	0
Total	158	2	1.3 %	1.8 %	3	-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 au travail - OSI MARITIME SYSTEMS LTD.

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

Date : 2019-03-18

Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Membres de la représentation des minorités visibles		Disponibilité		Gap
	#	#	%	%	#	#	
01 : Cadres supérieurs	6	0	0.0 %	11.5 %	1	-1	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	28	7	25.0 %	17.6 %	5	2	
03 : Professionnels	82	40	48.8 %	37.4 %	31	9	
04 : Semi-professionnels et techniciens	29	16	55.2 %	36.0 %	10	6	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	5	0	0.0 %	39.9 %	2	-2	
10 : Personnel de bureau	8	3	37.5 %	46.7 %	4	-1	
Total	158	66	41.8 %	33.2 %	53	13	

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 au travail - OSI MARITIME SYSTEMS LTD.

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

Date : 2019-03-18

Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Représentation des personnes handicapées				Disponibilité		Gap
		#	#	%	%	#	#	
01/02 : Directeurs	34	2	5.9 %	5.0 %	2	0		
03 : Professionnels	82	1	1.2 %	8.9 %	7	-6		
04 : Semi-professionnels et techniciens	29	1	3.4 %	7.6 %	2	-1		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	5	1	20.0 %	10.0 %	1	0		
10 : Personnel de bureau	8	1	12.5 %	9.3 %	1	0		
Total	158	6	3.8 %	7.9 %	13	-7		

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



Systeme de gestion de l'information sur l'equité au travail - OSI MARITIME
SYSTEMS LTD.

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

Date : 2019-03-18

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

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



Systeme de gestion de l'information sur l'equite au travail - OSI MARITIME
SYSTEMS LTD.

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

Date : 2019-03-18

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière
d'emploi

01/02 : Gestionnaires

03 : Professionnels

04 : Semi-professionnels et techniciens

07 : Personnel administratif et de bureau principal 1

0 : Personnel de bureau

Effectuer l'analyse
par

EEOG

EEOG

EEOG

EEOG

EEOG

EEOG

Espace
recrutement

National

National

National

National

National

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

OSI Maritime Systems

20-03-2019

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA

Date de fin de l'analyse des données		
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 1 : Femmes				Tableau 5 : Femmes				Tableau 9 : Femmes			
	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												
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs												
03 Professionnels												
04 Personnel semi-professionnels et technique												
05 Surveillants												
06 Contremaîtres												
07 Personnel administratif et de bureau principal												
08 Personnel spécialisé de la vente et des services												
09 Travailleurs qualifiés et artisans												
10 Personnel de bureau												
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services												
12 Travailleurs manuels spécialisés												
13 Autre personnel de la vente et des services												
14 Autres travailleurs manuels												
Total												

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

OSI Maritime Systems

20-03-2019

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
0	0	0

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
0	0	0

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

↓ ↓ ↓ ↓

↓ ↓ ↓ ↓

↓ ↓ ↓ ↓

Tableau 2 : Autochtones

Tableau 6 : Autochtones

Tableau 10 : Autochtones

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

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

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

OSI Maritime Systems

20-03-2019

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
0	0	0

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
0	0	0

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

↓ ↓ ↓ ↓

↓ ↓ ↓ ↓

↓ ↓ ↓ ↓

Tableau 3 : Personnes handicapées

Tableau 7 : Personnes handicapées

Tableau 11 : Personnes handicapées

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

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

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

OSI Maritime Systems

20-03-2019

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
0	0	0

Date de fin de l'analyse des données		
JJ	MM	AAAA
0	0	0

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Tableau 4 : Membres des minorités

Tableau 8 : Membres des minorités

Tableau 12 : Membres des minorités

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	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 remerciés	Membres des minorités visibles remerciés	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés		
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#		
01 Cadres supérieurs												
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs												
03 Professionnels												
04 Personnel semi-professionnels et technique												
05 Surveillants												
06 Contremaîtres												
07 Personnel administratif et de bureau principal												
08 Personnel spécialisé de la vente et des services												
09 Travailleurs qualifiés et artisans												
10 Personnel de bureau												
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services												
12 Travailleurs manuels spécialisés												
13 Autre personnel de la vente et des services												
14 Autres travailleurs manuels												
Total												

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

OSI Maritime Systems

20-03-2019

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 ^d	De l'analyse de l'effectif ^f	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ^g	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											
	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	Prévu	D'ici 3 ans		À - De							
	20-10-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	20-10-2019	Annuellement	D'ici 3 ans	2019	2022									
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	%									
01	Cadres supérieurs	6	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	1	0.0%	0	0	1	0	27.6%	27.6%	-1	-1	16.7%	16.7%
02	Cadres intermédiaires et autres administratives	28	-100.0%	1.0%	1	0.0%	10.0%	8	9	6	10.0%	2	7	5	50.0%	39.4%	-5	-2	21.4%	31.0%	
03	Professionnels	82	-100.0%	20.0%	49	0.0%	10.0%	25	74	21	10.0%	6	18	18	24.0%	25.3%	0	0	25.6%	25.2%	
04	Personnel semi-professionnels et techniques	29	-100.0%	10.0%	9	0.0%	10.0%	9	18	3	10.0%	1	5	8	43.0%	19.4%	-3	3	10.3%	26.3%	
05	Surveillants	0	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	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	5	-100.0%	3.0%	0	0.0%	10.0%	2	2	3	10.0%	1	2	1	50.0%	78.9%	-1	-1	60.0%	60.0%	
08	Personnel spécialisé 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!		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	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	8	-100.0%	3.0%	1	0.0%	10.0%	2	3	4	10.0%	1	3	2	50.0%	70.6%	-2	-1	50.0%	55.6%	
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	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	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	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total		158	-100.0%	11.0%	52	0.0%		0	52	38	0.0%	0	27	0		30.8%	-11	-27	24.1%	18.1%	

† 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) / (nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif - 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 2: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes		Commentaires	
	Objectifs à court terme	Objectifs à long		
	%	%		
01	Cadres supérieurs	27.6	27.6	Écart = -1
02	Cadres intermédiaires et autres administratives	50.0	50.0	Écart = -5 en raison des difficultés d'embaucher des gestionnaires de projet de sexe féminin aux postes de gestionnaire actuels
03	Professionnels	24.0	20.0	Aucun écart
04	Personnel semi-professionnels et techniques	43.0	21.0	Écart = -3
05	Surveillants	0.0	0.0	
06	Contremaîtres	0.0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau	50.0	50.0	Écart = -1
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	50.0	50.0	Écart = -2
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	25.0	Écart = -12

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 3 : Objectifs
OSI Maritime Systems
20-03-2019

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 ^d	De l'analyse de l'effectif ^f	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ^g	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									
	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			À - De	AAAA - AAAA									
	20-10-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	20-10-2019	Annuellement	D'ici 3 ans	2019	2022								
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	%								
01	Cadres supérieurs	6	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	2	2	0	10.0%	0	0	0	0	3.2%	0	0	0.0%	0.0%
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	28	-100.0%	1.0%	1	0.0%	2.0%	8	10	3	10.0%	1	-1	0	2.7%	2.7%	-1	1	10.7%	6.9%
03	Professionnels	82	-100.0%	20.0%	49	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0	1.1%	0	-1	0.0%	0.0%
04	Personnel semi-professionnels et techniques	29	-100.0%	10.0%	9	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	4.0%	2.1%	-1	-1	0.0%	0.0%
05	Surveillants	0	0.0%	0	0	0.0%	0	2	2	0	10.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
06	Contremaîtres	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	10.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau principal	5	-100.0%	3.0%	0	0.0%	10.0%	30	36	15	10.0%	5	-8	1	2.1%	2.1%	1	11	300.0%	220.0%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	10.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	10.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	8	-100.0%	3.0%	1	0.0%	10.0%	1	1	0	10.0%	0	0	0	0	2.7%	0	0	0.0%	0.0%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0	0	0.0%	0	1	1	0	10.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	10.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	10.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	10.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		158	-100.0%	11.0%	52	0.0%	10.0%	44	53	18	10.0%	5	-8	0		1.8%	-1	9	11.4%	6.2%

† 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)^{1/3} - 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 4: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Autochtones		Commentaires
	Objectifs à court terme	Objectifs à long	
	%	%	
01	0.0	0.0	
02	2.7	2.0	Écart = -1
03	0.0	2.7	
04	4.0	2.0	Écart = -1
05	0.0	0.0	
06	0.0	0.0	
07	0.0	0.0	
08	0.0	0.0	
09	0.0	0.0	
10	0.0	2.0	
11	0.0	0.0	
12	0.0	0.0	
13	0.0	0.0	
14	0.0	0.0	
Total	0.0	4.0	Écart = -1

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

OSI Maritime Systems

20-03-2019

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 ^f	De l'analyse de l'effectif ^f	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ^g	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 (CPÈME)	Tous les employés									Personnes handicapées										
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (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	Prévu	D'ici 3 ans		À - De						
	20-10-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	20-10-2019	Annuellement	D'ici 3 ans	2019	2022								
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	%								
01/02 Cadres	34	-100.0%	1.0%	1	0.0%	1.0%	10	13	0	10.0%	0	2	1	5.0%	0	-1	0.0%	2.9%		
03 Professionnels	82	-100.0%	20.0%	49	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	8.9%	8.9%	-6	-12	0.0%	0.0%		
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	29	-100.0%	10.0%	9	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	7.6%	7.6%	-1	-3	0.0%	0.0%		
05 Surveillants	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	2	2	0	10.0%	0	1	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
06 Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07 Personnel administratif et de bureau	5	-100.0%	3.0%	0	0.0%	10.0%	30	36	4	10.0%	1	1	1	10.0%	1	4	80.0%	80.0%		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
10 Personnel de bureau	8	-100.0%	3.0%	1	0.0%	10.0%	1	1	0	10.0%	0	0	0	9.3%	0	-1	0.0%	0.0%		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	1	1	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total	158	-100.0%	11.0%	52	0.0%	7.0%	44	53	4	10.0%	1	5	0	0.0%	6	3	2.5%	1.4%		

† 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 (CPÈME)	Personnes handicapées			Commentaires
	Objectifs à court terme	Objectifs à long	%	
01/02 Cadres		0.0	0.0	
03 Professionnels		8.9	8.9	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens		7.6	7.6	
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	3.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

OSI Maritime Systems

20-03-2019

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 ^d	De l'analyse de l'effectif ^f	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ^g	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										
	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 requises 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	Prévu	D'ici 3 ans		À - De						
	20-10-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	20-10-2019	Annuellement	D'ici 3 ans	2019	2022								
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	%	N ^o	%	%	%	%
01 Cadres supérieurs	6	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	2	2	0	10.0%	0	1	0	11.5%	11.5%	-1	-1	0.0%	0.0%	
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	28	-100.0%	1.0%	1	0.0%	1.0%	8	10	0	10.0%	0	4	2	50.0%	17.6%	2	-3	0.0%	6.9%	
03 Professionnels	82	-100.0%	20.0%	49	0.0%	10.0%	0	0	1	10.0%	0	-1	0	39.0%	37.4%	9	-48	1.2%	0.8%	
04 Personnel semi-professionnels et techniques	29	-100.0%	10.0%	9	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	29.0%	36.0%	6	-14	0.0%	0.0%	
05 Surveillants	0	0.0%	0	0	0.0%	0	2	2	1	10.0%	0	1	1	0.0%	0	2	#DIV/0!	#DIV/0!		
06 Contremaîtres	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07 Personnel administratif et de bureau	5	-100.0%	3.0%	0	0.0%	10.0%	30	36	9	10.0%	3	20	9	39.9%	37.8%	-2	13	180.0%	300.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
10 Personnel de bureau	8	-100.0%	3.0%	1	0.0%	10.0%	1	1	2	10.0%	1	0	0	33.0%	-1.0%	3	1	25.0%	11.1%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0	0	0.0%	0	1	1	2	10.0%	1	0	0	0.0%	0	1	#DIV/0!	#DIV/0!		
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total	158	-100.0%	11.0%	52	0.0%	7.0%	44	53	15	10.0%	5	27	0	38.0%	33.2%	14	-60	9.5%	4.8%	

† 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)^{1/3} - 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 8: Membres de minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Membres des minorités visibles				Commentaires
	Objectifs à court terme		Objectifs à long terme		
	N ^o	%	N ^o	%	
01 Cadres supérieurs	6	11.5	6	11.5	Écart = -1
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	28	50.0	28	50.0	
03 Professionnels	82	39.0	82	39.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniques	29	29.0	29	29.0	
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau	5	39.9	5	39.9	Écart = -2
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	8	33.0	8	33.0	Écart = -1
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
Total	158	38.0	158	38.0	Plus 13

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

OSI Maritime Systems

20-03-2019

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	De l'analyse de l'effectif ^f	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ^g	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			À - De	AAAA - AAAA									
	-	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	-	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	0	3	%	N°	N°	%	%	
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01	Cadres supérieurs	0	-100.0%		1	42.9%		2	3	0	10.0%	0	2	1		0.0%	0	1	#DIV/0!	100.0%
02	Cadres intermédiaires et autres administratives	0	-100.0%		2	13.0%		6	8	7	10.0%	2	4	3		0.0%	0	8	#DIV/0!	400.0%
03	Professionnels	0	-100.0%		0	66.7%		1	1	2	10.0%	1	0	0		0.0%	0	1	#DIV/0!	#DIV/0!
04	Personnel semi-professionnels et techniques	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05	Surveillants	0	0.0%		1	30.8%		2	3	3	10.0%	1	2	0		0.0%	0	2	#DIV/0!	200.0%
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	-100.0%		10	35.2%		29	39	20	10.0%	6	73	20		0.0%	0	34	#DIV/0!	340.0%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	1	10.0%	0	0	0		0.0%	0	1	#DIV/0!	#DIV/0!
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	28.6%		1	1	3	10.0%	1	0	0		0.0%	0	2	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		0	-100.0%		14	31.6%		41	55	36	10.0%	11	49	0		0.0%	0	25	#DIV/0!	178.6%

† 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 10: Femmes

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

OSI Maritime Systems

20-03-2019

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 ^f	De l'analyse de l'effectif ^f	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ^g	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		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	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA		Actuel	Prévu	À - De	AAAA - AAAA									
		-	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	-	Annuellement	D'ici 3 ans	0	3										
		N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%		
01	Cadres supérieurs	0	-100.0%		1	42.9%		2	3	0	10.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	0.0%		
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	-100.0%	2.0%	2	13.0%	10.0%	6	8	3	10.0%	1	-1	0	0.0%	0	2	2	#DIV/0!	100.0%			
03	Professionnels	0	-100.0%	15.0%	0	66.7%	10.0%	1	1	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0	-100.0%	10.0%	0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
05	Surveillants	0	0.0%		1	30.8%		2	3	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	0.0%			
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
07	Personnel administratif et de bureau	0	-100.0%	3.0%	10	35.2%	10.0%	29	39	13	10.0%	4	-7	0	0.0%	0	9	9	#DIV/0!	90.0%			
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
10	Personnel de bureau	0	-100.0%	3.0%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	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	28.6%		1	1	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
Total		0	-100.0%		14	31.6%		41	55	16	10.0%	5	-7	0	0.0%	0	11	11	#DIV/0!	78.6%			

† 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 12: Autochtones

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

OSI Maritime Systems

20-03-2019

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 ^f	De l'analyse de l'effectif ^f	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ^f	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 actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans		
		Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	Actuel			Prévu	À - De		AAAA - AAAA								
	-	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	-	Annuellement	D'ici 3 ans	0	3	%	N°	N°	%	N°	N°		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01/02 Cadres	0	-100.0%		3	28.0%		8	11	0	10.0%	0	2	1	0.0%	0	1	#DIV/0!	33.3%		
03 Professionnels	0	-100.0%		0	66.7%		1	1	0	10.0%	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	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
05 Surveillants	0	0.0%	1	30.8%		2	3	0	0	10.0%	0	2	1	0.0%	0	1	#DIV/0!	100.0%		
06 Contremaîtres	0	0.0%	0	0.0%		0	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07 Personnel administratif et de bureau	0	-100.0%	10	35.2%		29	39	3	10.0%	1	9	4	0	0.0%	0	6	#DIV/0!	60.0%		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	0	0.0%		0	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0	0.0%		0	0	0	0	10.0%	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	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0	28.6%		1	1	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0	0.0%		0	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0	0.0%		0	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0	0.0%		0	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total	0	-100.0%		14	31.6%		41	55	3	10.0%	1	5	0	0.0%	0	2	#DIV/0!	14.3%		

† 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 14: Personnes handicapées

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

OSI Maritime Systems

20-03-2019

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 ^f	De l'analyse de l'effectif ^f	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ^f	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		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									
		-	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	-	Annuellement	D'ici 3 ans	0	3							
		N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	%	%
01	Cadres supérieurs	0	-100.0%		1	42.9%		2	3	0	10.0%	0	1	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	0.0%
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	-100.0%		2	13.0%		6	8	0	10.0%	0	4	1		0.0%	0	1	#DIV/0!	50.0%
03	Professionnels	0	-100.0%		0	66.7%		1	1	0	10.0%	0	1	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05	Surveillants	0	0.0%		1	30.8%		2	3	1	10.0%	0	1	1		0.0%	0	2	#DIV/0!	200.0%
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau	0	-100.0%		10	35.2%		29	39	5	10.0%	2	25	10		0.0%	0	13	#DIV/0!	130.0%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	1	10.0%	0	0	0		0.0%	0	1	#DIV/0!	#DIV/0!
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	28.6%		1	1	2	10.0%	1	0	0		0.0%	0	1	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		0	-100.0%		14	31.6%		41	55	9	10.0%	3	29	0		0.0%	0	6	#DIV/0!	42.9%

† 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)^{1/3} - 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 terme		Objectifs à long terme		
			%		%	
01	Cadres supérieurs					
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs					
03	Professionnels					
04	Personnel semi-professionnels et techniciens					
05	Surveillants					
06	Contremaîtres					
07	Personnel administratif et de bureau					
08	Personnel spécialisé de la vente et des services					
09	Travailleurs qualifiés et artisans					
10	Personnel de bureau					
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services					
12	Travailleurs manuels spécialisés					
13	Autre personnel de la vente et des services					
14	Autres travailleurs manuels					
Total						

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

OSI Maritime Systems

20-03-2019

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	$E \div D \times 100$	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														
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Femmes							Femmes				Femmes				Femmes						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
01 Cadres supérieurs	2019	6	1	16.7	27.6	2	-1	60.4																
	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
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	28	6	21.4	39.4	11	-5	54.4																
	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
03 Professionnels	2019	82	21	25.6	25.3	21	0	101.2																
	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
04 Personnel semi-professionnels et technique	2019	29	3	10.3	19.4	6	-3	53.3																
	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
05 Surveillants	2019	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	0	0	0	0.0	0
06 Contremaîtres	2019	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	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				
			Actuel	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	27.6	0.0	0	0.0	27.6	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	50.0	0.0	0	0.0	50.0	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	24.0	0.0	0	0.0	20.0	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	43.0	0.0	0	0.0	21.0	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	0.0	0.0	0	0.0	0.0	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	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

OSI Maritime Systems

20-03-2019

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		Femmes				Résultat FME		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes				
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	#	%	#	%	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence		
07 Personnel administratif et de bureau principal	2019	5	3	60.0	78.9	4	-1	76.0																
	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
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	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	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2019	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	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	2019	8	4	50.0	70.6	6	-2	70.8																
	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
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	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	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	2019	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	0	0	0	0	0

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		Femmes		
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	
07 Personnel administratif et de bureau principal	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
08 Personnel spécialisé 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
	3	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	0	0.0	0.0	0.0
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
10 Personnel de bureau	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
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
	3	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	0	0.0	0.0	0.0
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

OSI Maritime Systems

20-03-2019

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	$E \div D \times 100$	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															
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Femmes							Femmes				Femmes				Femmes							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	%	%	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#		
13 Autre personnel de la vente et des services	2019	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	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	2019	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	0	0	0	0	0	0
Total	2019	158	38	24.1	30.8	49	-11	78.1																	
	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

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						
		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	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
	3	0	0	0.0										
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
	3	0	0	0.0										
Total	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	25.0	0.0			
	3	0	0	0.0										

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

OSI Maritime Systems

20-03-2019

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	$E \div D \times 100$	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		Autochtones			Écart			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						
01 Cadres supérieurs	2019	6	0.0	0.0	3.2	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	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	2019	28	0.0	0.0	2.7	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	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
03 Professionnels	2019	82	1.2	1.1	1	0	110.9	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	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	2019	29	0.0	2.1	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	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
05 Surveillants	2019	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	0.0	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	2019	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	0.0	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		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones		
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	
01 Cadres supérieurs	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	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0.0	0	0.0	2.7	0.0	0	0.0	2.0	0.0	
	3	0	0.0	0.0	0.0	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	0.0	2.7	0.0	
	3	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0.0	0	0.0	4.0	0.0	0	0.0	2.0	0.0	
	3	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	
	3	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	
	3	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 5 : Résultats - Autochtones

OSI Maritime Systems

20-03-2019

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	Autochtones				Écart	Résultat FME	Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones							
			Représentation	Disponibilité						Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence					
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	5	1	20.0	2.1	0	1	952.4																
		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
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	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	0	0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	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	0	0	0	0
10	Personnel de bureau	2019	8	0	0.0	2.7	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	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	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	0	0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2019	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	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				
			Actuel	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	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		3	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	0	0.0	0.0	0.0
		3	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	0	0.0	0.0	0.0
		3	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	0	0.0	2.0	0.0
		3	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	0	0.0	0.0	0.0
		3	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	0	0.0	0.0	0.0
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

OSI Maritime Systems

20-03-2019

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	Autochtones				Écart	Résultat FME	Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones							
			Représentation	Disponibilité						Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence					
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
13	Autre personnel de la vente et des services	2019	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	0	0	0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2019	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	0	0	0	0	0
Total		2019	0	158	2	1.3	1.8	3	-1	70.3															
		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

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				
			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	0.0	0.0	0	0.0	0.0	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	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
Total		0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	4.0	0.0
		3	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

OSI Maritime Systems

20-03-2019

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	$E \div D$ $\times 100$	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)	Anné e	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
01& 02 Cadres	2019	34	2	5.9	5.0	2	0	117.6																
	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
03 Professionnels	2019	82	1	1.2	8.9	7	-6	13.7																
	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
04 Personnel semi- professionnels et technique	2019	29	1	3.4	7.6	2	-1	45.4																
	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
05 Surveillants	2019	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	0	0	0	0
06 Contremaîtres	2019	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	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)	Anné e	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Personnes handicapées		Personnes handicapées		Personnes handicapées		Personnes handicapées		Personnes handicapées		
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	
01& 02 Cadres	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		
03 Professionnels	0	0	0	0.0	0	0.0	8.9	0.0	0	0.0	8.9	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	7.6	0.0	0	0.0	7.6	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	0.0	0.0	0	0.0	0.0	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	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	3	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

OSI Maritime Systems

20-03-2019

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	$E \div D \times 100$	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																
		Tous les employés	Effectif						Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions									
			Personnes handicapées						Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées									
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence								
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%				
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	5	1	20.0	10.0	1	1	200.0																	
		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	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	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	0.0	0	0	0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	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	0.0	0	0	0	
10	Personnel de bureau	2019	8	1	12.5	9.3	1	0	134.4																	
		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	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	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	0.0	0	0	0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2019	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	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	Personnes handicapées	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	
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
07	Personnel administratif et de bureau principal	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	
08	Personnel spécialisé 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	
		3	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	0	0.0	0.0	0.0	
		3	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	0	0.0	0.0	0.0	
		3	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	0	0.0	0.0	0.0	
		3	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	0	0.0	0.0	0.0	
		3	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

OSI Maritime Systems

20-03-2019

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	$E \div D \times 100$	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	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									
#	#	%	%	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
13	Autre personnel de la vente et des services	2019	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	0	0	0	0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2019	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	0	0	0	0	0	0
Total		2019	0	158	6	3.8	0.0	0	6	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	Personnes handicapées	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
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
13	Autre personnel 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
		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	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
Total		0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	3.0	0.0
		3	0	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

OSI Maritime Systems

20-03-2019

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	$E \div D$ $\times 100$	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)	Anné e	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	2019	6	0.0	11.5	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
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	28	7.25	17.6	5	2	142.0																		
	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
03 Professionnels	2019	82	40.8	37.4	31	9	130.4																		
	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
04 Personnel semi- professionnels et technique	2019	29	16.5	36.0	10	6	153.3																		
	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
05 Surveillants	2019	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	0.0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	2019	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	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)	Anné e	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				
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	
01 Cadres supérieurs	0	0	0.0	0	0.0	11.5	0.0	0	0.0	11.5	0.0	
	3	0	0.0									
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0.0	0	0.0	50.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	3	0	0.0									
03 Professionnels	0	0	0.0	0	0.0	39.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	3	0	0.0									
04 Personnel semi- professionnels et technique	0	0	0.0	0	0.0	29.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	3	0	0.0									
05 Surveillants	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	3	0	0.0									
06 Contremaîtres	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	3	0	0.0									

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

OSI Maritime Systems

20-03-2019

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	$E \div D \times 100$	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	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 FME	Actuel		Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence							
#	#	%	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
07 Personnel administratif et de bureau principal	2019	5	0	0.0	37.8	2	-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	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	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	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2019	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	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	2019	8	3	37.5	-1.0	0	3	-3,750.0																	
	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
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	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	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	2019	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	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	Membres des minorités visibles		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			
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	0	0.0	39.9	0.0	0	0.0	39.9	0.0		
	3	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	0	0.0	0.0	0.0		
	3	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	0	0.0	0.0	0.0		
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
10 Personnel de bureau	0	0	0	0.0	0	0.0	33.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	3	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	0	0.0	0.0	0.0		
	3	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	0	0.0	0.0	0.0		
	3	0	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

OSI Maritime Systems

20-03-2019

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)	Anné e	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 EME	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	
#	#	%	%	%	#	#	#	%		#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	
13	Autre personnel de la vente et des services	2019	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	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2019	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	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2019	158	66	41.8	33.2	52	14	125.8																					
		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	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)	Anné e	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	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
13	Autre personnel 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	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0					
14	Autres travailleurs manuels	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					
Total		0	0	0	0.0	0	0.0	38.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0					

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonables
OSI Maritime Systems
20-03-2019

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 souhaitaient 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 soi
- 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 dans
- 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):

Il s'est seulement écoulé 4 mois entre les examens, de sorte que peu de choses ont changé. Nous avons augmenté le pourcentage d'embauche des femmes au cours de la dernière année mais nous sommes encore aux prises avec des difficultés dans les autres catégories.



Questionnaire d'auto-identification

OSI Maritime Systems croit que tous les employés doivent être traités équitablement. Nous favorisons l'équité en matière d'emploi en milieu de travail afin de garantir que les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles sont représentés d'une manière équitable à tous les niveaux de notre organisation. Notre programme d'équité en matière d'emploi garantit que nos pratiques d'embauche et de promotion sont fondées sur les qualifications et les compétences.

Dans le cadre de notre programme d'équité en matière d'emploi, nous utilisons le présent questionnaire pour recueillir des renseignements sur notre effectif. En vous identifiant comme membre d'un groupe désigné (femmes, Autochtones, personnes handicapées et minorités visibles) dans les sections B à E, vous nous aiderez à obtenir un portrait exact de notre effectif. Soyez assurés que dans notre milieu de travail, vous pouvez vous identifier sans crainte comme appartenant à un groupe désigné. Vous pouvez demander les mesures d'adaptation dont vous avez besoin pour accomplir vos fonctions au meilleur de vos capacités.

Vous n'êtes pas obligé de répondre aux sections B à H du questionnaire; toutefois, vous devez remplir la section A, signer la section I et retourner le questionnaire au service des ressources humaines, et ce, même si vous décidez de ne fournir aucun autre renseignement.

Les réponses que vous fournirez dans ce questionnaire seront conservées uniquement à des fins d'analyse statistique et leur confidentialité sera protégée. Nous vous invitons à revoir, à mettre à jour et à corriger en tout temps les renseignements qui vous concernent. Ceux-ci ne seront pas utilisés à des fins non autorisées.

Avis de confidentialité

Les renseignements que vous fournissez sont recueillis conformément aux articles 18 et 42 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi pour permettre à notre organisation de recueillir des données sur l'effectif, de se conformer à la législation sur l'équité en matière d'emploi et de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi dans le milieu de travail.

La participation au sondage d'auto-identification est volontaire. Tout refus de fournir des renseignements personnels se soldera par la saisie incomplète ou inexacte de nos données sur l'effectif.

Les renseignements que vous fournissez seront regroupés avec les données d'autres employés et seront communiqués au Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) afin que notre organisation se conforme à la législation sur l'équité en matière d'emploi dans le cadre [du Programme légiféré d'équité en matière d'emploi ou du Programme de contrats fédéraux. Dans le cas du Programme légiféré d'équité en matière d'emploi, l'information globale sur les employés sera communiquée à la Commission canadienne des droits de la personne et au grand public.]



Questionnaire d'auto-identification

Les renseignements que vous fournissez peuvent être utilisés ou divulgués par EDSC aux fins d'analyse des politiques, de recherche ou d'évaluation. Toutefois, ces utilisations ou divulgations supplémentaires de vos renseignements personnels ne serviront jamais à prendre une décision administrative à votre sujet.

Your personal information is administered by ESDC in accordance with the Privacy Act and other applicable laws. You have the right to the protection of, and access to, your personal information, which is described in Personal Information Bank ESDC PPU 729. Instructions for obtaining this information are outlined in the government publication entitled Info Source, which is available at the following website address: <http://www.infosource.gc.ca>. Info Source may also be accessed online at any Service Canada Centre.

Ce questionnaire est également disponible en ligne à <https://www.surveymonkey.com/r/V3M59NV>

A. **Nom:** _____

Department: _____

Poste: _____

Situation d'emploi :

Temps plein

Temps partiel

Temporaire

B. **Gender**

Female Male

Lisez les définitions de chacune des trois prochaines sections et répondez « oui » si elles s'appliquent à vous. Vous pouvez vous identifier comme membre de plus d'un groupe.

C. **Autochones**

Selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi, un Autochtone est un Indien de l'Amérique du Nord, un Métis ou un Inuit.

Êtes-vous un ou une Autochtone? Oui Non



Questionnaire d'auto-identification

D. Minorités visibles

Selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi, font partie des minorités visibles les personnes au Canada, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche, sans égard à leur citoyenneté ou à leur lieu de naissance.

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

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

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

E. Personnes handicapées

Selon la Loi, les personnes handicapées sont des personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage, et qui considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi ou qui pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience. Ce groupe comprend également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail (notamment par le biais d'aides techniques, de modifications apportées à l'équipement ou d'autres modalités de travail).

Voici une liste non exhaustive d'exemples de déficiences:

- **Coordination ou dextérité**
(p. ex. : Difficulté à utiliser ses mains ou ses bras, comme pour saisir des objets ou utiliser un clavier)
- **Mobilité**



Questionnaire d'auto-identification

(p. ex. : Difficulté à se déplacer d'un bureau à l'autre, à marcher sur de longues distances ou à utiliser les escaliers)

- **Cécité ou déficience visuelle**

(p. ex. : Incapacité ou difficulté à voir, glaucome, excluant les personnes qui voient bien avec des lunettes ou des verres de contact)

- **Parole**

(p. ex. : Incapacité ou difficulté à parler et à se faire comprendre)

- **Surdité ou déficience auditive**

(p. ex. : Incapacité ou difficulté à entendre)

- **Autres déficiences**

- (p. ex. : Difficulté d'apprentissage, de développement ou déficience d'un autre type (e.g., learning, developmental and other types of disabilities))

Êtes-vous une personne handicapée? Oui Non

F. Données supplémentaires aux fins de mesures d'adaptation

Veuillez préciser de quelle façon nous pourrions prendre des mesures d'adaptation qui permettraient votre pleine participation dans votre milieu de travail. Veuillez noter que ces mesures d'adaptation, si elles sont mises en œuvre, n'auront pas de répercussions négatives sur votre embauche, votre formation, vos chances de promotion et votre maintien en poste au sein de notre organisation.

G. Participation volontaire de l'employé

Souhaitez-vous que vos renseignements d'auto-identification d'équité en matière d'emploi soient utilisés relativement à des mesures liées à l'équité en matière d'emploi?? Oui Non

Dans le cadre de nos efforts continus d'équité en matière d'emploi, il arrive de temps en temps que nous demandions à des membres de groupes désignés de participer à diverses activités (p. ex., des comités ou des groupes de discussion) afin qu'ils nous communiquent leurs idées sur de nouveaux programmes. Cochez la case « Oui » ci-dessous si vous consentez à ce que la personne-ressource pour l'équité en matière d'emploi ou un gestionnaire local du service des ressources humaines communique directement avec vous à une telle fin. "Yes" below. Oui Non



Questionnaire d'auto-identification

H. Commentaires de l'employé

Nous aimerions obtenir vos commentaires ou vos idées à propos de notre programme d'équité en matière d'emploi. Soyez assurés que tous les commentaires reçus demeureront confidentiels. Veuillez communiquer avec la personne-ressource pour l'équité en matière d'emploi par téléphone, au [Numéro de téléphone], ou par courriel, à [Adresse de courriel].

I. Signature de l'employé

Signature

Date

Merci de votre participation!

Veillez retourner ce questionnaire à l'adresse suivante, dans l'enveloppe fournie à cette fin :

De: Elizabeth Barnard <elizabeth.barnard@osimaritime.com>

Date: 10 juin 2019 14:19

À: Arnaoudova, Olga O [NC] <olga.arnaoudova@labour-travail.gc.ca>

Objet: RE: Accord numéro 10000327 du gouvernement du Canada – Avis de première évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Bonjour, Olga.

Pour clarifier les choses, j'ai bien rempli le rapport d'évaluation pour le mois de novembre, mais Neena m'a dit de ne pas le soumettre car c'était mon premier rapport. Je ferai les mises à jour du rapport de mars. J'ai joint le rapport sur l'analyse des lacunes qui comprend les données sur les enquêtes.

Questionnaires distribuées	168	
Questionnaires retournées	168	100%.
Réponses	154	92%

Elizabeth

Une équipe n'est pas un groupe de personnes qui travaillent ensemble. Une équipe est un groupe de personnes qui se font confiance. - Simon Sinek

De: olga.arnaoudova@labour-travail.gc.ca [mailto:olga.arnaoudova@labour-travail.gc.ca]

Date: 7 juin 2019 12:38

À: Elizabeth Barnard <elizabeth.barnard@osimaritime.com>

Objet: RE: Accord numéro 10000327 du gouvernement du Canada – Avis de première évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Bonjour Elizabeth,

Nous vous remercions pour les éclaircissements fournis par téléphone et pour l'enquête menée auprès de votre personnel.

J'ai vérifié auprès de ma collègue Neena et je joins la correspondance que vous avez eue avec elle. Il semble qu'en novembre 2018, vous avez téléchargé des données d'employés dans le WEIMS, mais il n'y a pas eu de soumission officielle par courriel avec des pièces jointes et des résultats d'enquête que nous utiliserions et évaluerions.

Vous avez reçu deux rappels de notre part concernant la transmission de votre première évaluation de conformité (un le 5 octobre 2018, 7 mois avant envoyé par Neena Sharan) et un le 25 février 2018 (1 mois avant envoyé par moi-même).

Votre première évaluation de conformité nous a été soumise le 1er avril 2019 par courrier électronique dans le format demandé par courrier électronique (ci-joint).

Dans le cadre du Programme fédéral des contractants (FCP), une première évaluation de conformité a lieu un an après l'attribution d'un premier contrat de biens et services d'une valeur de 1 million de dollars ou plus (taxes applicables comprises). Les contractants sont tenus de se soumettre à cette évaluation :

1. Le questionnaire d'auto-identification utilisé pour réaliser l'enquête sur l'effectif.

2. Les résultats de l'enquête sur l'effectif, y compris :
 - le nombre d'employés qui ont été sondés;
 - le nombre total de questionnaires d'auto-identification qui ont été retournés (remplis entièrement et partiellement et non remplis);
 - le nombre de questionnaires d'auto-évaluation qui ont été retournés dûment remplis.
3. Les résultats de l'analyse de l'effectif (rapport sommaire et rapport détaillé).
4. Les formulaires 1 à 6.
5. Un rapport des réalisations dûment rempli dans un fichier de format Excel qui comprend les objectifs numériques à court et à long terme en fonction des lacunes décelées en matière de représentation dans l'analyse de l'effectif.

Une fois cette évaluation terminée, une lettre de clôture est envoyée par courrier électronique au contractant. Une deuxième évaluation de conformité a lieu quatre ans après l'attribution du contrat initial (et trois ans après la première évaluation de conformité) et les évaluations suivantes ont lieu tous les trois ans par la suite.

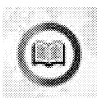
Pour que nous puissions procéder à l'évaluation de votre premier rapport de conformité, nous aurons besoin des informations supplémentaires suivantes :

1. Résultats de l'enquête auprès de votre personnel.
2. Veuillez recompiler les formulaires 1-6 comme discuté au téléphone en utilisant une seule date pour votre évaluation (18 mars 2019). Nous pouvons vous guider sur la manière de procéder, si vous rencontrez des difficultés.
3. Quant au rapport de réalisation, nous le vérifierons à la réception des formulaires et nous vous contacterons si des changements ou des révisions sont nécessaires.

Merci et bonne journée !

Olga

Olga Arnaoudova
Program Officer | Agente de programme
Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail
Emploi et Développement social Canada | Gouvernement du Canada
Téléphone: 819-654-5349
Workplace Equity Division, Labour Program
Employment and Social Development Canada | Government of Canada
Telephone: 819-654-5349



Restez à jour! Obtenez un aperçu de tous les changements législatifs et réglementaires en cours.

Stay up to date! Get overview to all the legislative and regulatory changes underway.

De: Elizabeth Barnard <elizabeth.barnard@osimaritime.com>

Date: 2019-06-07 14:34

À: Arnaoudova, Olga O [NC] <olga.arnaoudova@labour-travail.gc.ca>

Objet: FW: Accord numéro 10000327 du gouvernement du Canada – Avis de première évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Elizabeth

Une équipe n'est pas un groupe de personnes qui travaillent ensemble. Une équipe est un groupe de personnes qui se font confiance les unes les autres.-Simon Sinek

De: olga.arnaoudova@labour-travail.gc.ca [<mailto:olga.arnaoudova@labour-travail.gc.ca>] **pour** ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca

Date: 25 février, 2019 12:08

À: Jim Girard <jim.girard@osimaritime.com>

Cc: Elizabeth Barnard <elizabeth.barnard@osimaritime.com>

Objet: : Accord numéro 10000327 du gouvernement du Canada – Avis de première évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Cette information est également disponible en français sur demande.

Monsieur Girard:

La présente est pour vous informer que OSI Maritime Systems Ltd. fera l'objet d'une première évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Se conformer aux exigences du PCF est une condition indispensable au maintien du droit de présenter, à l'avenir, une soumission en vue d'obtenir un contrat fédéral, quelle qu'en soit la valeur.

Dans le cadre de la première évaluation de conformité, nous vous demandons d'envoyer les renseignements suivants à l'adresse ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca **au plus tard le 29 mars 2019** :

6. Le questionnaire d'auto-identification utilisé pour réaliser l'enquête sur l'effectif.
7. Les résultats de l'enquête sur l'effectif, y compris :
 - le nombre d'employés qui ont été sondés;
 - le nombre total de questionnaires d'auto-identification qui ont été retournés (remplis entièrement et partiellement et non remplis);
 - le nombre de questionnaires d'auto-évaluation qui ont été retournés dûment remplis.
8. Les résultats de l'analyse de l'effectif (rapport sommaire et rapport détaillé).
9. Un rapport des réalisations dûment rempli dans un fichier de format Excel qui comprend les objectifs numériques à court et à long terme en fonction des lacunes décelées en matière de représentation dans l'analyse de l'effectif.

La première évaluation de conformité comprend une analyse et une vérification des documents soumis par votre entreprise afin de vérifier s'ils sont complets et respectent les exigences du PCF. Nous vous informerons de nos constatations lorsque l'évaluation sera terminée.

Outils et ressources

Afin de faciliter votre travail, nous vous encourageons à utiliser le Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIÉMT). À titre de référence, vous trouverez le *Guide de consultation rapide pour les entrepreneurs (comment remplir la soumission d'une évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux)* sur la page d'aide du SGIÉMT dans la section des documents du PCF.

Le SGIÉMT est une application de rapport sur le Web sécurisée et sans frais qui aidera votre entreprise à respecter ses obligations. Cette application vous permet de télécharger vos données sur l'effectif pour ensuite réaliser et soumettre votre analyse de l'effectif (étape 3 susmentionnée). Elle vous permet également :

- de conserver l'information sur l'équité en matière d'emploi de votre entreprise et de la tenir à jour;
- de créer des copies de sauvegarde de vos données;
- de produire une analyse de l'effectif à l'aide des données les plus récentes du recensement.

Si votre entreprise n'a pas accès au SGIÉMT, veuillez remplir et soumettre le Formulaire d'autorisation pour l'accès au SGIÉMT.

Nous vous encourageons fortement à utiliser les outils mis à votre disposition sur la page d'aide du SGIÉMT afin d'établir vos objectifs. Ces outils simplifient le processus de calcul et vous aident à établir vos objectifs à court et à moyen terme en vue de corriger les écarts de représentation au sein de votre entreprise (étape 4 susmentionnée). Veuillez vous référer au *Guide de consultation rapide* pour obtenir des précisions.

Si vous avez des questions, veuillez communiquer avec votre agent de programme, Olga Arnaoudova, à l'adresse Olga.Arnaoudova@labour-travail.gc.ca.

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

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

Workplace Equity Division, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca



Restez à jour! Obtenez un aperçu de tous les changements législatifs et réglementaires en cours.
Stay up to date! Get overview to all the legislative and regulatory changes underway.

AVIS - Ce message électronique et toute pièce jointe peuvent contenir des informations ou du matériel sensibles, privilégiés et/ou soumis à des droits d'auteur ou autres droits. Toute visualisation, divulgation, retransmission, diffusion ou autre utilisation non autorisée de ce message ou de tout ce qu'il contient est strictement interdite et peut être illégale. Si vous pensez avoir reçu ce message par erreur, veuillez en informer l'expéditeur par retour de courrier électronique et supprimer ce message de votre système. Nous vous remercions.

AVIS - Ce message électronique et toute pièce jointe peuvent contenir des informations ou du matériel sensibles, privilégiés et/ou soumis à des droits d'auteur ou autres droits. Toute visualisation, divulgation, retransmission, diffusion ou autre utilisation non autorisée de ce message ou de tout ce qu'il contient est strictement interdite et peut être illégale. Si vous pensez avoir reçu ce message par erreur, veuillez en informer l'expéditeur par retour de courrier électronique et supprimer ce message de votre système. Nous vous remercions.

- Le questionnaire ou les documents d'accompagnement mentionnent qu'un(e) employé(e) peut s'auto-identifier en tant que membre de plus d'un groupe.
- Le questionnaire comporte un identificateur d'employé.
- Le questionnaire comporte une question sur le sexe lorsque ce renseignement ne peut être obtenu à partir ou des dossiers de la paie ou du personnel.
- Le questionnaire mentionne qu'il est disponible en médias substitués sur demande.
- Le questionnaire mentionne que la réponse aux questions d'auto-identification est volontaire.
- Le questionnaire mentionne que les renseignements recueillis sont confidentiels et qu'ils ne seront communiqués qu'à d'autres personnes au sein de l'organisation afin de respecter les obligations en matière d'équité en matière d'emploi.
- Le questionnaire mentionne que les employés peuvent mettre à jour ou modifier les renseignements les concernant en tout temps.

Remarques :

Le premier sondage sur l'effectif a été mené en novembre 2018 et des données supplémentaires ont été recueillies au moment de l'embauche des employés subséquents pour être ensuite utilisées lors de l'analyse de l'effectif (AE) le 18 mars 2029. Le taux de retour était de 100 % et le taux de réponse était de 92 %. Les données internes sur les Autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées proviennent de l'enquête. Les données sur les femmes ont été extraites du Système d'information sur les ressources humaines (SIRH).

ANALYSE DE L'EFFECTIF ET ÉTABLISSEMENT D'OBJECTIFS

- L'analyse de l'effectif a été effectuée à l'aide du SGIEMT.
- L'organisation a choisi les valeurs par défaut des professions pour établir les estimations de disponibilité externe ou a fourni des justifications raisonnables.
- L'organisation a sélectionné les valeurs géographiques par défaut pour établir les estimations de disponibilité externe ou a fourni des justifications raisonnables.
- L'organisation semble avoir correctement codé ses postes à l'aide de la Classification nationale des professions (CNP) de 2011.
- L'organisation a établi un objectif pour chaque groupe désigné dans chaque groupe professionnel où un écart a été décelé.
- L'organisation a démontré qu'elle a tenu compte, dans l'établissement de ses objectifs à court terme, du degré de sous-représentation, de la disponibilité, de la croissance ou de la réduction prévue et du roulement prévu afin d'établir un objectif dans chaque groupe professionnel où un écart a été décelé.
- Les objectifs fixés sont suffisants pour assurer un progrès raisonnable en étant supérieurs ou au moins égaux à la disponibilité.

Remarques :

Les paramètres par défaut suggérés par RHDCC-Travail ont été utilisés pour les niveaux de détail professionnels et géographiques. Les données du recensement de 2011 ont été utilisées pour les femmes, les Autochtones et les minorités visibles.

RÉSUMÉ DES OBJECTIFS

Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	À court terme (1 à 3 ans)	À long terme (3 ans et +)		
Nombre	Description	Nombre	Nombre ou %	Nombre ou %	%	%
01	Cadres supérieurs	-1	27,6	27,6	16,7	27,6
02	Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	-5	50	50	21,4	39,4
03	Professionnels	0	24	24	25,6	25,3
04	Semi-professionnels et techniciens	-3	43	21	10,3	19,4
07	Personnel administratif et personnel de bureau principal	-1	50	50	60	78,9
10	Personnel de bureau	-2	50	50	50	70,6

Remarques :

- Dans certains cas, l'employeur a choisi des objectifs supérieurs au taux de DMT et pour les CPÉME sans écart en raison des prévisions d'embauche et de roulement.
- Les objectifs pour les femmes n'ont pas dépassé 50 %, conformément aux exigences.

Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	À court terme (1 à 3 ans)	À long terme (3 ans et +)		
Nombre	Description	Nombre	Nombre ou %	Nombre ou %	%	%

01	Cadres supérieurs	0	-	-	0	3,2
02	Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	-1	2,7	2	0	2,7
03	Professionnels	0	-	2,7	1,2	1,1
04	Semi-professionnels et techniciens	-1	4	2	0	2,1
07	Personnel administratif et personnel de bureau principal	1	-	-	20	2,1
10	Personnel de bureau	0	-	2	0	2,7

Remarques :

- Dans certains cas, l'employeur a choisi des objectifs différents du taux de DMT et pour les CPÉME sans écart en raison des prévisions d'embauche et de roulement.

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	À court terme (1 à 3 ans)	À long terme (3 ans et +)		
Nombre	Description	Nombre	Nombre ou %	Nombre ou %	%	%
01	Cadres supérieurs	-1	11,5	11,5	0	11,5
02	Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	2	50	-	25	17,6
03	Professionnels	9	39	-	48,8	37,4
04	Semi-professionnels et techniciens	6	29	-	55,2	36
07	Personnel administratif et personnel de bureau principal	-2	39,9	39,9	0	39,9
10	Personnel de bureau	-1	33	0	37,5	46,7

Remarques :

- Dans certains cas, l'employeur a choisi des objectifs différents du taux de DMT et pour les CPÉME sans écart en raison des prévisions d'embauche et de roulement.

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	À court terme (1 à 3 ans)	À long terme (3 ans et +)		
Nombre	Description	Nombre	Nombre ou %	Nombre ou %	%	%
01, 02	Gestionnaires	0	-	-	5,9	5
03	Professionnels	-6	8,9	8,9	1,2	8,9
04	Semi-professionnels et techniciens	-1	7,6	7,6	3,4	7,6
07	Personnel administratif et personnel de bureau principal	0	-	-	20	10
10	Personnel de bureau	0	-	-	12,5	9,3

Remarques :

- Dans certains cas, l'employeur a choisi des objectifs différents du taux de DMT et pour les CPÉME sans écart en raison des prévisions d'embauche et de roulement.

RECOMMANDATION

Je recommande que l'on déclare l'employeur :

conforme non conforme

Après avoir évalué les données présentées par l'employeur au sujet de son effectif et tenu compte de sa situation particulière, je recommande que la lettre de clôture comporte ce qui suit :

- Nous avons examiné les données sur l'effectif qui nous ont été soumises et nous sommes heureux de vous informer que votre dossier est maintenant clos. Nous vous recommandons de continuer à mettre en œuvre des pratiques d'embauche qui favorisent le recrutement dans les quatre groupes désignés afin d'éviter de créer de nouveaux écarts dans la représentation.
- Il pourrait être utile de tisser des partenariats avec des collèges, des universités ou d'autres associations professionnelles pour trouver des étudiants ou des professionnels qualifiés qui font partie des groupes désignés et les envisager pour un emploi permanent à temps plein et à temps partiel, en cas de vacance de poste.
- Il est recommandé de procéder à un examen des systèmes d'emploi (ESE) afin de cerner les obstacles potentiels au recrutement et au maintien en poste des membres des groupes désignés. Pour une orientation sur l'examen des systèmes d'emploi,

veuillez consulter 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 : Olga Arnaoudova

Date : 1^{er} novembre 2019

De: Arnaoudova, Olga O [NC] **pour** EE-EME

Envoyé: 7 novembre 2019 9:02

À: 'jim.girard@osimaritime.com' <jim.girard@osimaritime.com>

Cc: 'elizabeth.barnard@osimaritime.com' <elizabeth.barnard@osimaritime.com>

Objet: Accord numéro 10000327 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

This information is also available in English upon request.

Monsieur Girard,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité entreprise le 29 mars 2019 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que OSI Maritime Systems Ltd. se conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

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

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

- Nous avons examiné les données sur l'effectif qui nous ont été présentées et nous sommes heureux de vous informer que votre dossier est maintenant clos. Nous vous recommandons de continuer à mettre en œuvre des pratiques d'embauche qui favorisent le recrutement dans les quatre groupes désignés afin d'éviter de créer de nouveaux écarts dans la représentation.
- Il pourrait être utile de tisser des partenariats avec des collègues, des universités ou d'autres associations professionnelles pour trouver des étudiants ou des professionnels qualifiés qui font partie des groupes désignés et les envisager pour un emploi permanent à temps plein et à temps partiel, en cas de vacance de poste.
- Il est recommandé de procéder à un examen des systèmes d'emploi (ESE) afin de cerner les obstacles potentiels au recrutement et au maintien en poste des membres des groupes désignés. Pour une orientation sur l'examen des systèmes d'emploi, veuillez consulter 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>.

Prochaines étapes

Aux termes du PCF, votre entreprise fera l'objet d'évaluations de conformité subséquentes. Ainsi, une évaluation sera effectuée quatre ans après l'obtention initiale du contrat de biens ou de services et, par la suite, il y aura une évaluation tous les trois ans. La prochaine évaluation sera lancée le 29 mars 2022 Les prochaines évaluations de conformité seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis dans le premier rapport sur l'équité en matière d'emploi que vous avez présenté ou dans les rapports de mise à jour.

Lorsque OSI Maritime Systems Ltd. recevra un avis concernant une évaluation subséquente, vous devrez fournir les renseignements suivants :

1. les formulaires 1 à 6 – données sur la main-d'œuvre au niveau national;
2. une analyse de l'effectif à jour;

3. un rapport des réalisations dûment rempli qui comprend vos objectifs numériques révisés à court et à long terme en fonction des lacunes décelées en matière de représentation;

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

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

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

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

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

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

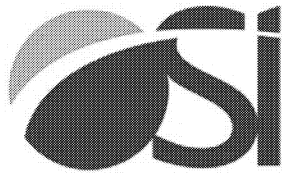
Équipe de l'équité en emploi

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



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!

OSI Maritime Systems



Rapport sur l'analyse des écarts de représentation des groupes désignés de
2019



Profil de l'entreprise

Voilà plus de 20 ans qu'OSI Maritime Systems offre des solutions tactiques et de navigation intégrées de pointe aux clients militaires. En tant que pionnier des systèmes électroniques d'affichage des cartes et d'information des navires de guerre (WECDIS), l'entreprise est devenue un fournisseur de premier plan de solutions intégrées de navigation et tactiques conçues pour les opérations de sécurité navale et maritime. L'entreprise développe et fournit des systèmes de passerelle intégrés pour les navires de guerre, des systèmes de navigation en plongée intégrés pour les sous-marins et des systèmes C2 pour les petites embarcations. OSI Maritime compte 173 employés dans le monde, dont 122 au Canada, la plupart étant des employés à temps plein permanents (94 %). Deux employés sont des employés à temps partiel permanents et huit sont des étudiants inscrits à un programme coopératif qui font une rotation trimestrielle.

OSI a son siège social à Burnaby, en Colombie-Britannique, et compte un employé à distance qui travaille à Montréal, au Québec. OSI compte des employés dans six des 14 groupes professionnels visés par l'équité en matière d'emploi (CPÉME).

Personnel administratif et personnel de bureau principal	5	3 %
Personnel de bureau	8	5 %
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	28	18 %
Professionnels	82	52 %
Semi-professionnels et techniciens	29	18 %
Cadres supérieurs	6	4 %

Données sur l'effectif interne

Les résultats du premier sondage sur l'effectif mené en novembre 2018, ainsi que les données recueillies au moment de l'embauche pour les employés subséquents, ont été utilisés pour l'analyse de l'effectif (AE). Le taux de retour était de 100 % et le taux de réponse était de 92 %. Les données internes sur les Autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées ont été tirées de l'enquête. Les données sur les femmes ont été extraites de notre Système d'information sur les ressources humaines (SIRH). Voir les tableaux ci-joints extrapolés à partir du modèle d'analyse de l'effectif.

Analyse des professions

Le principal secteur de croissance de notre organisation est le secteur professionnel technique, qui regroupe les ingénieurs en systèmes, en électricité, en mécanique et en logiciels, qui nécessitent des compétences et des études particulières. L'OSI a de la difficulté à recruter pour ces postes avec, le délai moyen pour les combler étant de 73 jours.



Ce groupe subit également beaucoup de pression en raison de la croissance organisationnelle rapide, des courbes d'apprentissage abruptes et du volume de travail qui en résulte. Le taux de roulement est d'environ 8 % dans cette division, ce qui est plus élevé que nous le souhaiterions.

L'un des avantages d'une organisation en croissance rapide est que la possibilité de croissance et de promotion s'étend à l'ensemble de l'organisation. Si une personne souhaite gravir les échelons au sein de l'organisation, pratiquement rien ne l'en empêche. Notre effectif est nivelé à l'intérieur d'une structure de titres horizontale, de sorte que les promotions n'entraînent habituellement pas de changement de CPÉME ou même de titre. Par exemple, il y a trois ans, OSI a embauché un ingénieur logiciel de niveau 1. Nos ingénieurs sont tous de niveau 5. Cet ingénieur a eu une promotion chaque année, de telle sorte qu'il est maintenant au niveau 3 et il sert de mentor à des étudiants inscrits à un programme coopératif. Son titre actuel d'ingénieur logiciel n'a pas changé.

Données sur l'effectif externe

Les paramètres par défaut suggérés par RHDCC-Travail ont été utilisés pour les niveaux de détail professionnels et géographiques.

Les données du recensement de 2011 ont été utilisées pour les femmes, les Autochtones et les minorités visibles. Les données de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de 2011 ont été utilisées pour les personnes handicapées.

Constatations de sous-représentation

Femmes

Les taux d'utilisation dans toutes les CPÉME sont faibles; toutefois, nous avons affaire à de très faibles nombres. L'écart le plus important se situe au niveau des cadres intermédiaires, avec un écart de cinq personnes. Depuis le sondage, nous avons recruté deux cadres intermédiaires féminins pour combler cet écart, qui est passé à trois personnes.

Femmes	Toutes CPÉME	Représentation		Disponibilité		Écart	Utilisation
01 : Cadre supérieurs	6	1	16,7 %	33,3 %	2	-1	50 %
02 : Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	28	6	21,4 %	39,3 %	11	-5	54,5 %
03 : Professionnels	82	21	25,6 %	25,6 %	21	0	100 %
04 : Semi-professionnels et techniciens	29	3	10,3 %	20,7 %	6	-3	50 %
07 : Personnel administratif et personnel de bureau principal	5	3	60%	80.0%	4	-1	75 %
10 : Personnel de bureau	8	4	50 %	75 %	6	-2	66,7 %
Total	158	38	24%	31,6 %	50	-12	76 %



Rapport sur l'analyse des écarts de représentation des groupes désignés de 2019

Autochtones

Il n'existe pas d'écarts importants. Bien que le taux d'utilisation soit faible, il représente une seule personne.

Autochtones	Toutes CPÉME	Représentation		Disponibilité		Écart	Utilisation
01 : Cadre supérieurs	6	0	0 %	0 %	0	0	
02 : Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	28	0	0 %	3,6 %	1	-1	0 %
03 : Professionnels	82	1	1,2 %	1,2 %	1	0	100 %
04 : Semi-professionnels et techniciens	29	0	0 %	3,4 %	1	-1	0 %
07 : Personnel administratif et personnel de bureau principal	5	1	20 %	0 %	0	1	100 %
10 : Personnel de bureau	8	0	0 %	0 %	0	0	
Total	158	2	1,3 %	1,9 %	3	-1	66,7 %

Minorités visibles

Les taux d'utilisation globaux sont élevés, en particulier chez les gestionnaires, les semi-professionnels et les techniciens, qui représentent 88 % de la main-d'œuvre.

Minorités visibles	Toutes CPÉME	Représentation		Disponibilité		Écart	Utilisation
01 : Cadre supérieurs	6	0	0 %	16,7 %	1	-1	0 %
02 : Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	28	7	25 %	17,9 %	5	2	140 %
03 : Professionnels	82	40	48,8 %	37,8 %	31	9	129 %
04 : Semi-professionnels et techniciens	29	16	55 2%	34 5%	10	6	160%
07 : Personnel administratif et personnel de bureau principal	5	0	0 %	40 %	2	-2	0 %
10 : Personnel de bureau	8	3	37,5 %	50 %	4	-1	75 %
Total	158	66	41,8 %	33,5 %	53	13	124,5 %



Personnes handicapées

Dans cette CPÉME, l'écart le plus important se situe dans la catégorie des professionnels. Il se trouve que c'est aussi le plus grand écart de toutes les CPÉME des groupes désignés. Le fait de combler cet écart est une priorité pour 2019.

Personnes handicapées	Toutes CPÉME	Représentation		Disponibilité		Écart	Utilisation
01 et 02 : Gestionnaires	34	2	5,9 %	5,9 %	2	0	100 %
03 : Professionnels	82	1	1,2 %	8,5 %	7	-6	14,3 %
04 : Semi-professionnels et techniciens	29	1	3,4 %	6,9 %	2	-1	50 %
07 : Personnel administratif et personnel de bureau principal	5	1	20 %	20 %	1	0	100 %
10 : Personnel de bureau	8	1	12,5 %	12,5 %	1	0	100 %
Total	158	6	3,8 %	8,2 %	13	-7	46,2 %

Analyse des regroupements

En raison de l'importance des écarts et de l'effectif, aucune analyse de regroupement n'a été utilisée.

En résumé

Maintenant qu'OSI a établi où se situe la sous-représentation des groupes désignés, elle effectuera un examen des systèmes d'emploi (ESE) pour déterminer si les écarts révèlent ou non des obstacles possibles au sein d'OSI.

Nous examinerons toutes les politiques et pratiques officielles et non officielles liées aux personnes handicapées, aux Autochtones et aux femmes, par ordre de priorité, en fonction des taux d'utilisation, et effectuerons des recommandations. Il n'y aura pas d'examen pour les minorités visibles étant donné qu'il n'existe pas de sous-représentation dans ce groupe.

Les examens seront menés à l'échelle de l'entreprise, car il existe peu de différences au niveau des écarts entre les CPÉME.

Notre plan d'équité en matière d'emploi décrira les mesures concrètes visant à éliminer les obstacles à la politique ou à la pratique. Le plan décrira également les objectifs numériques et non numériques qui seront établis pour combler les écarts.