


Programme du travail
Programme de contrats fédéraux

À l'usage du Ministère

N° de l'accord:

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

(Toutes les sections doivent être complétées)

 Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation Reliable Window Cleaners (Sudbury) Limited	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale) Reliable Cleaning Services	Numéro d'entrepr... Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 275
Numéro de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Pour trouver le code SCIAN à 4 de chiffres votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/list-liste-fra.htm 5617	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 345 Regent Street	Ville Sudbury	Province ON	Code postal P3C 4E1
	Numéro de téléphone 705-675-5281	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI		
Nom (en lettres moulées) Heidi Lafantaisie	Titre Spécialiste des ventes	
Numéro de téléphone 705-675-5281 x251	Adresse de courriel hlafantaisie@reliableclean.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais

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

SIGNATAIRE		
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de direction de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.		
Nom (en lettres moulées) Robert Bertuzzi	Titre Président	
Numéro de téléphone 705-675-5381	Adresse de courriel rbertuzzi@reliableclean.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais
Signature	Date (AAAA/MM/JJ) 2017/11/22	

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

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



DEMANDE DE PROLONGATION DE DÉLAI POUR SOUMETTRE L'INFORMATION SUR L'ÉVALUATION DE CONFORMITÉ

Programme de contrats fédéraux

Conformément à l'appendice D – *La politique sur les marchés* du Conseil du Trésor quant au Programme de contrats fédéraux pour l'équité en matière d'emploi, les entrepreneurs qui font affaire avec le gouvernement du Canada dont l'effectif atteint 100 salariés ou plus et qui sont octroyés des contrats de biens et services d'un million ou plus sont tenus de satisfaire aux exigences d'équité en matière d'emploi, soumettre l'information quant à leur effectif et être soumis à l'évaluation de conformité. Les entrepreneurs ont la possibilité de demander une prolongation de délai lorsque des circonstances imprévues interfèrent avec la date d'échéance initiale prévue pour soumettre la documentation. La demande de prolongation doit être complétée tel qu'indiqué ci-dessous et signée par un cadre supérieur de l'entreprise, c'est-à-dire le directeur général, le vice-président ou un gestionnaire autorisé. Une fois le formulaire complété, vous pouvez le soumettre par courriel : ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca.

Je soussigné, au nom de (nom légal de l'entreprise) **Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd.** (ci-après nommée « l'entreprise ») et le Numéro de l'accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi (numéro de l'accord) **060786**, atteste que :

1. Je suis autorisé à signer ce document au nom de l'entreprise. J'atteste, par ma signature, que l'entreprise est liée par les déclarations figurant au présent document ainsi qu'aux possibles conséquences d'être retrouvé en situation de non-conformité avec le Programme de contrats fédéraux.
2. J'atteste que l'entreprise ne peut soumettre la documentation requise pour l'évaluation de conformité dans le délai requis par le Programme de contrats fédéraux.
3. Je demande que cette échéance soit reportée au (date) 5 novembre 2018 en raison de :

(Veuillez décrire) Difficultés à atteindre le taux de réponse requis de 80 %. Compte tenu de la taille du territoire géographique où notre entreprise exerce ses activités, nous avons besoin de plus de temps pour communiquer avec tous les employés qui n'ont pas répondu.

4. En tant que cadre supérieur de l'entreprise, je déclare que toutes ces déclarations sont exactes au meilleur de ma connaissance, et je demande de prolongation.

Nom : **Robert Bertuzzi**

Titre : **Président**

Courriel : **rbertuzzi@reliableclean.com**

N° de téléphone : **705-674-9975, poste 212**

Adresse d'affaires : **345, rue Relent, Sudbury (Ontario) P3C 4E1**

Signature : _____



Emploi et
Développement social Canada

Employment and
Social Development Canada

Date : **3 octobre 2018**

De : Yakibonge, Maurice [NC] Au nom de l'EE-EME
Envoyé : 5 octobre 2018 7:22
À : "Christina Sprack" <csprack@reliableclean.com>
Cc : "rbertuzzi@reliableclean.com" <rbertuzzi@reliableclean.com>
Objet : Prolongation pour soumettre les informations d'évaluation de la conformité au Programme des entrepreneurs fédéraux - 060786

Bonjour,

Vous avez demandé une prolongation de délai pour soumettre la documentation afin de compléter l'évaluation de conformité de votre entreprise dans le cadre du Programme de contrats fédéraux au delà de la date d'échéance initiale définie par le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada.

Comme demandé, nous vous accordons une prolongation de délai jusqu'au 5 novembre 2018.

Si vous avez des questions à l'égard de votre évaluation de conformité, communiquez avec nous à l'adresse suivante : ee-eme@hrsdc-rhdcc.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



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

De: Christina Sprack [<mailto:csprack@reliableclean.com>]
Envoyé: 3 octobre 2018 14:40
À: Yakibonge, Maurice [NC]
Objet: RE: Recherche de l'emplacement de l'outil d'analyse de l'effectif dans le menu principal

Voici la demande de prolongation de délai dont nous avons parlé.

Je vous remercie pour l'aide que vous m'avez fournie. Je me sens maintenant plus à l'aise avec le processus. Vous m'avez aidé à clarifier certains de mes questionnements.

Christina Gortuabo-Sprack

csprack@reliableclean.com
Direct 705-674-9975 x 212
Main 705-675-5281 Fax 705-675-8348
345 Regent St., Sudbury, Ontario P3C4E1
www.reliableclean.com



De: maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca [mailto:maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca]

Envoyé: Mercredi, le 3 octobre 2018 11:35

À: ee-eme@hrsdcc.gc.ca; csprack@reliableclean.com

Objet: RE: Recherche de l'emplacement de l'outil d'analyse de l'effectif dans le menu principal

Bonjour,

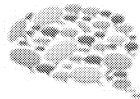
Comme nous en avons discuté lors de notre conversation téléphonique, vous trouverez ci joint le formulaire de demande de prolongation de délai. Le formulaire doit être signé par un cadre supérieur de votre entreprise, tel que le président-directeur général, le président ou le vice président, ou un gestionnaire autorisé. Veuillez remplir le formulaire et le retourner le plus rapidement possible à l'adresse suivante : ee-eme@hrsdcc.gc.ca.

N'hésitez pas à communiquer avec moi si vous avez des questions.

Cordialement,

Maurice Yakibonge
Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada
Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca / Tel.: 819-654-6099

Workplace Equity Division, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca / Tel.: 819-654-6099



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

De: Yakibonge, Maurice [NC] **Au nom de** EE-EME

Envoyé: 3 octobre 2018 11:03

À: 'Christina Sprack'; EE-EME

Objet: RE: Recherche de l'emplacement de l'outil d'analyse de l'effectif dans le menu principal

Bonjour,

L'outil d'analyse de l'effectif se trouve au bas du menu principal du Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail. Il comporte deux sections : « Set Workforce Analysis Defaults » (« Définir les paramètres par défaut de l'analyse de l'effectif ») et « Workforce Analysis Reports » (« Rapports d'analyse de l'effectif »). Voici une capture d'écran :

Workforce Analysis

Set Workforce Analysis Defaults

- [Women, Aboriginal Peoples and Visible Minorities](#)
- [Persons with Disabilities](#)

Workforce Analysis Report

- [Detailed Report](#)
- [Summary Report](#)
- [Comparison Detailed Report](#)
- [Comparison Summary Report](#)
- [Goal Setting Report](#)

If you experience difficulties working with WEIMS, please send an email to ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca

Date modified: 2016-09-29

N'hésitez pas à m'appeler au 819-654-6099 si vous avez d'autres questions.

Cordialement,

Maurice Yakibonge

Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada
Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca / Tel.: 819-654-6099

Workplace Equity Division, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca / Tel.: 819-654-6099



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!

From: Christina Sprack [<mailto:csprack@reliableclean.com>]

Sent: 2 octobre 2018 16:53

À: EE-EME

Objet: Recherche de l'emplacement de l'outil d'analyse de l'effectif dans le menu principal

Dans le manuel de mise en œuvre du Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail, il est indiqué que l'on peut accéder à l'outil d'analyse de l'effectif à partir du menu principal. Je ne trouve pas cet outil dans le menu principal du système.

Où puis-je le trouver?

Existe-t-il un numéro de TÉLÉPHONE pour obtenir de l'aide?

Cordialement,

Christina Cortez-Sprack

csprack@reliableclean.com

Direct 705-674-9975 x 212

Main 705-675-5281 Fax 705-675-8348

345 Regent St., Sudbury, Ontario P3C4E1

www.reliableclean.com

RELIABLE

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-02

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés	Représentation		Femmes		Écart	Lieu de recrutement
			#	%	Disponibilité	#		
01 : Cadres supérieurs	National	3	1	33.3 %	27.4 %	1	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	1	1	100.0 %	38.9 %	0	1	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		3	0	0.0 %	7.4 %	0	0	
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Ontario	3	0	0.0 %	7.4 %	0	0	Ontario
05 : Contrôleurs		8	5	62.5 %	63.9 %	5	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	4	3	75.0 %	64.4 %	3	0	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	3	1	33.3 %	62.9 %	2	-1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Thunder Bay	1	1	100.0 %	64.9 %	1	0	Thunder Bay
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		6	2	33.3 %	28.7 %	2	0	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	6	2	33.3 %	28.7 %	2	0	Ontario
10 : Personnel de bureau		21	14	66.7 %	71.0 %	15	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	19	12	63.2 %	70.9 %	13	-1	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	2	2	100.0 %	72.4 %	1	1	Ont. moins de RMR
13 : Autres personnels de vente et de service		446	235	52.7 %	60.8 %	271	-36	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	60	41	68.3 %	60.9 %	37	4	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	218	108	49.5 %	60.5 %	132	-24	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	145	80	55.2 %	61.8 %	90	-10	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Thunder Bay	23	6	26.1 %	57.7 %	13	-7	Thunder Bay

Le total peut ne pas être égal à la somme des

Sources : Enquête nationale auprès des ménages 2011 et données



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Total	Date : 2018-11-02	488	258	52.9 %	60.3 %	294-36
-------	-------------------	-----	-----	--------	--------	--------

Le total peut ne pas être égal à la somme des

Sources : Enquête nationale auprès des ménages 2011 et données

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-02

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés	Peuples autochtones				Écart	Lieu de recrutement
			Représentation	Disponibilité				
		#	#	%	%	#	#	
01 : Cadres supérieurs	National	3	1	33.3 %	2.9 %	0	1	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	1	1	100.0 %	2.2 %	0	1	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		3	1	33.3 %	1.6 %	0	1	
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Ontario	3	1	33.3 %	1.6 %	0	1	Ontario
05 : Contrôleurs		8	2	25.0 %	7.5 %	1	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	4	2	50.0 %	8.8 %	0	2	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	3	0	0.0 %	4.9 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Thunder Bay	1	0	0.0 %	9.9 %	0	0	Thunder Bay
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		6	1	16.7 %	1.0 %	0	1	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	6	1	16.7 %	1.0 %	0	1	Ontario
10 : Personnel de bureau		21	4	19.0 %	7.2 %	2	2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	19	4	21.1 %	7.4 %	1	3	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	2	0	0.0 %	4.7 %	0	0	Ont. moins de RMR
13 : Autres personnels de vente et de service		446	40	9.0 %	8.5 %	38	2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	60	5	8.3 %	2.8 %	2	3	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	218	25	11.5 %	10.8 %	24	1	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	145	8	5.5 %	6.8 %	10	-2	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Thunder Bay	23	2	8.7 %	12.9 %	3	-1	Thunder Bay

Le total peut ne pas être égal à la somme des

Sources : Enquête nationale auprès des ménages 2011 et données



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Total	Date : 2018-11-02	488	50	10.3 %	8.2 %	41	9
-------	-------------------	-----	----	--------	-------	----	---

Le total peut ne pas être égal à la somme des

Sources : Enquête nationale auprès des ménages 2011 et données

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-02

Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés	Membres des minorités visibles				Écart	Lieu de recrutement
			Représentation	Disponibilité				
		#	#	%	%	#	#	
01 : Cadres supérieurs	National	3	1	33.3 %	10.1 %	0	1	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	1	1	100.0 %	15.0 %	0	1	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		3	1	33.3 %	29.3 %	1	0	
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Ontario	3	1	33.3 %	29.3 %	1	0	Ontario
05 : Contrôleurs		8	1	12.5 %	1.1 %	0	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	4	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	3	1	33.3 %	1.9 %	0	1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Thunder Bay	1	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Thunder Bay
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		6	0	0.0 %	20.8 %	1	-1	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	6	0	0.0 %	20.8 %	1	-1	Ontario
10 : Personnel de bureau		21	5	23.8 %	1.8 %	0	5	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	19	4	21.1 %	1.8 %	0	4	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	2	1	50.0 %	1.7 %	0	1	Ont. moins de RMR
13 : Autres personnels de vente et de service		446	18	4.0 %	3.9 %	17	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	60	0	0.0 %	7.9 %	5	-5	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	218	14	6.4 %	3.6 %	8	6	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	145	2	1.4 %	2.7 %	4	-2	Ont. moins de RMR

Le total peut ne pas être égal à la somme des

Sources : Enquête nationale auprès des ménages 2011 et données



Systeme de gestion de l'information sur l'equite en milieu de travail - Reliable Window
Cleaners (Sudbury) Ltd

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Thunder Bay	Date : 2018-11-02	23	2	8.7 %	3.8 %	1	1	Thunder Bay
Total			488	27	5.5 %	4.2 %	19	8	

Le total peut ne pas être égal à la somme des

Sources : Enquête nationale auprès des ménages 2011 et données

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Reliable Window
 Cleaners (Sudbury) Ltd

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-02

Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés	Personnes handicapées				Écart	Lieu de recrutement
			Représentation		Disponibilité			
			#	%	#	%		
01/02 : Directeurs	National	4	2	50.0 %	4.3 %	0	2	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	3	3	100.0 %	4.6 %	0	3	National
05 : Contrôleurs	National	8	4	50.0 %	13.9 %	1	3	National
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	National	6	1	16.7 %	3.5 %	0	1	National
10 : Personnel de bureau	National	21	6	28.6 %	7.0 %	1	5	National
13 : Autres personnels de vente et de service	National	446	55	12.3 %	6.3 %	28	27	National
Total		488	71	14.5 %	6.4 %	30	41	

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

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



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-02

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

..

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer une analyse par	Lieu de recrutement
01 : Cadres supérieurs	CPEME	national
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National Provincial CMA
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial CMA CMA
05 : Contrôleurs	EEOG	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	
10 : Personnel de bureau	EEOG	
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-02

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer une analyse par	Lieu de recrutement
01/02 : Directeurs	EEOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EEOG	National
05 : Superviseurs	EEOG	National
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	EEOG	National
10 : Personnel de bureau	EEOG	National
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	National



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-02

Page 6 de 6

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

Date : 2018-11-02

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Femmes		Disponibilité	Écart
	#	Représentation	#	%		
01 : Cadres supérieurs	3	1 33.3 %	1	27.4 %	1	0
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	1	1 100.0 %	1	38.9 %	0	1
04 : Semi-professionnels et techniciens	3	0 0.0 %	0	7.4 %	0	0
05 : Contrôleurs	8	5 62.5 %	5	63.9 %	5	0
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	6	2 33.3 %	2	28.7 %	2	0
10 : Personnel de bureau	21	14 66.7 %	14	71.0 %	15	-1
13 : Autres personnels de vente et de service	446	235 52.7 %	235	60.8 %	271	-36
Total	488	258 52.9 %	258	60.3 %	294	-36

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Reliable Window
 Cleaners (Sudbury) Ltd

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

Date : 2018-11-02

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Peuples autochtones		Écart		
		Représentation	Disponibilité			
	#	#	%	#	#	
01 : Cadres supérieurs	3	1	33.3 %	2.9 %	0	1
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	1	1	100.0 %	2.2 %	0	1
04 : Semi-professionnels et techniciens	3	1	33.3 %	1.6 %	0	1
05 : Contrôleurs	8	2	25.0 %	7.5 %	1	1
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	6	1	16.7 %	1.0 %	0	1
10 : Personnel de bureau	21	4	19.0 %	7.2 %	2	2
13 : Autres personnels de vente et de service	446	40	9.0 %	8.5 %	38	2
Total	488	50	10.3 %	8.2 %	41	9

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

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

Date : 2018-11-02

Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Membres des minorités visibles		Écart		
		Représentation	Disponibilité			
	#	#	%	%	#	#
01 : Cadres supérieurs	3	1	33.3 %	10.1 %	0	1
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	1	1	100.0 %	15.0 %	0	1
04 : Semi-professionnels et techniciens	3	1	33.3 %	29.3 %	1	0
05 : Contrôleurs	8	1	12.5 %	1.1 %	0	1
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	6	0	0.0 %	20.8 %	1	-1
10 : Personnel de bureau	21	5	23.8 %	1.8 %	0	5
13 : Autres personnels de vente et de service	446	18	4.0 %	3.9 %	17	1
Total	488	27	5.5 %	4.2 %	19	8

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Reliable Window
 Cleaners (Sudbury) Ltd

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

Date : 2018-11-02

Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées					
	Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart
	#	#	%	%	#	#
01/02 : Directeurs	4	2	50.0 %	4.3 %	0	2
04 : Semi-professionnels et techniciens	3	3	100.0 %	4.6 %	0	3
05 : Contrôleurs	8	4	50.0 %	13.9 %	1	3
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	6	1	16.7 %	3.5 %	0	1
10 : Personnel de bureau	21	6	28.6 %	7.0 %	1	5
13 : Autres personnels de vente et de service	446	55	12.3 %	6.3 %	28	27
Total	488	71	14.5 %	6.4 %	30	41

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



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

Date : 2018-11-02

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

..

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

Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi	Effectuer une analyse par	Lieu de recrutement national
01 : Cadres supérieurs	CPEME	National Provincial CMA
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	Provincial CMA
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	CMA
05 : Contrôleurs	EEOG	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	
10 : Personnel de bureau	EEOG	
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	



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

Date : 2018-11-02

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer une analyse par	Lieu de recrutement
01/02 : Directeurs	EEOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EEOG	National
05 : Superviseurs	EEOG	National
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	EEOG	National
10 : Personnel de bureau	EEOG	National
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	National

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd.

11-10-2019

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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
03 Professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd.

11-10-2019

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
0	10	0

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

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

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	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0
03 Professionnels	0	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	0	0	0	0

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	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0
03 Professionnels	0	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	0	0	0	0

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	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0
03 Professionnels	0	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	0	0	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd.

11-10-2019

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
-	-	-

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		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
03 Professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd.

11-10-2019

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

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

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd.

15-03-2018

Données des objectifs premiers/précédents

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif ^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 1: Femmes

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés								Femmes											
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans		
		Numéro	Actual		Prévu			Actual	Prévu		JJ-MM-AAAA		À - De							AAAA - AAAA	
		02-11-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	02-11-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	2018	2021	%	%	N°	N°	%	%
		N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	%	N°	N°	%	%
01	Cadres supérieurs	3	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	1	0.0%	0	0	0	27.4%	0	0	33.3%	33.3%	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1	-100.0%	30.0%	1	0.0%	0.0%	0	1	1	0.0%	0	0	0	38.9%	1	0	100.0%	50.0%		
03	Professionnels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
04	Persomnel semi-professionnels et technique	3	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	7.4%	0	0	0.0%	0.0%		
05	Surveillants	8	-100.0%	8.3%	2	0.0%	5.0%	1	3	5	5.0%	1	2	2	50.0%	63.9%	0	0	62.5%	60.0%	
06	Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07	Persomnel administratif et de bureau principal	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
08	Persomnel spécialisé de la vente et des services	6	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	2	0.0%	0	0	0	28.7%	0	0	33.3%	33.3%		
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%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
10	Persomnel de bureau	21	-100.0%	3.0%	2	0.0%	3.0%	2	4	14	3.0%	1	3	2	50.0%	71.0%	-1	-1	66.7%	65.2%	
11	Persomnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#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%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
13	Autre persomnel de la vente et des services	446	-100.0%	3.0%	40	0.0%	1.0%	13	53	235	1.0%	7	67	27	50.0%	60.8%	-36	-40	52.7%	52.5%	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total		488	-100.0%	3.1%	45	0.0%	1.1%	16	61	258	1.1%	9	72	0	60.3%	-36	-72	52.9%	46.7%		

† 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 2: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Femmes				Commentaires
		Objectifs à court terme		Objectifs à long		
		#	%	#	%	
01	Cadres supérieurs	0	0.0			
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0			
03	Professionnels	0	0.0			
04	Persomnel semi-professionnels et technique	0	0.0			
05	Surveillants	2	50.0			
06	Contremaîtres	0	0.0			
07	Persomnel administratif et de bureau principal	0	0.0			
08	Persomnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0			
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0			
10	Persomnel de bureau	2	50.0	50	50.0	
11	Persomnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0			
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0			
13	Autre persomnel de la vente et des services	27	50.0			
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0			
Total		0	0.0		0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd.

15-03-2018

Données des objectifs premiers/précédents

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif ^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	Actuel	Prévu	Actuel			Prévu	À - De		AAAA - AAAA								
		02-11-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	02-11-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	02-11-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	N°	N°	%	%
		N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01	Cadres supérieurs	3	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	2.9%	0	0	0.0%	0.0%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1	-100.0%	30.0%	1	0.0%	0.0%	0	1	0	0.0%	0	0	0	0	0	2.2%	0	0	0.0%	0.0%
03	Professionnels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
04	Persomnel semi-professionnels et technique	3	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	1.6%	0	0	0.0%	0.0%
05	Surveillants	8	-100.0%	8.3%	2	0.0%	5.0%	1	3	2	5.0%	0	-1	0	0	0	7.5%	1	1	25.0%	20.0%
06	Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Persomnel administratif et de bureau principal	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
08	Persomnel spécialisé de la vente et des services	6	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	1	0.0%	0	-1	0	0	0	1.0%	1	1	16.7%	16.7%
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	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Persomnel de bureau	21	-100.0%	3.0%	2	0.0%	3.0%	2	4	4	3.0%	0	-2	0	0	0	7.2%	2	2	19.0%	17.4%
11	Persomnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre persomnel de la vente et des services	446	-100.0%	3.0%	40	0.0%	1.0%	13	53	40	1.0%	1	2	5	8.5%	8.5%	8.5%	2	3	9.0%	9.1%
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		488	-100.0%	3.1%	45	0.0%	1.1%	16	61	47	1.1%	2	-1	0	0	0	8.2%	7	1	9.6%	8.4%

† 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	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0	0	0.0	
03	Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04	Persomnel semi-professionnels et technique	0	0.0	0	0.0	
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Persomnel administratif et de bureau principal	0	0.0	0	0.0	
08	Persomnel 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	Persomnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11	Persomnel 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 persomnel de la vente et des services	5	8.5	9	8.5	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
Total		0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd.

15-03-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 5: Personnes handicapées
Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Personnes handicapées												
	Numéro 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			À - De	AAAA - AAAA										
	02-11-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	02-11-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	02-11-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	%	N°	N°	%	%
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	%	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01/02 Cadres	4	-100.0%	30.0%	4	0.0%	0.0%	0	4	0	0.0%	0	0	0	0		4.3%	0	0	0.0%	0.0%	
03 Professionnels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
04 Personnel semi-professionnels et technique	3	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0		4.3%	0	0	0.0%	0.0%	
05 Surveillants	8	-100.0%	8.3%	2	0.0%	5.0%	1	3	0	5.0%	0	1	0	13.9%	13.9%	-1	-1	0.0%	0.0%		
06 Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
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		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	6	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0		3.5%	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		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	21	-100.0%	3.0%	2	0.0%	3.0%	2	4	0	3.0%	0	2	0	7.0%	7.0%	-1	-2	0.0%	0.0%		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0		0.0%	0	0	#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		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des services	446	-100.0%	3.0%	40	0.0%	1.0%	13	53	0	1.0%	0	31	3	6.3%	6.3%	-28	-28	0.0%	0.6%		
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	488	-100.0%	3.1%	45	0.0%	1.1%	16	61	0	1.1%	0	34	0		6.4%	-31	-34	0.0%	0.0%		

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

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

Tableau 6: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court terme		Objectifs à long		
	#	%	#	%	
01/02 Cadres	0	0.0	0	0.0	
03 Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0.0	0	0.0	
05 Surveillants	0	13.9	14	13.9	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0.0	0	0.0	
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	0	7.0	7	7.0	
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	3	6.3	6	6.3	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
Total	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd.

15-03-2018

Données des objectifs premiers/précédents

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif ^d	De l'analyse de l'effectif ^f	Entrée des données	$C \times E \times 3$	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ^g	Entrée des données	$C \times H \times 3$	$F + I$	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	$K \times L \times 3$	$(F \times Q) - R + M$	$J \times P$	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	$(K - M + O) - ((C + F) \times Q)$	$K \div C$	$(K - M + O) \div (C + F)$

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'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			À - De	AAAA - AAAA									
		02-11-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	02-11-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	02-11-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021					
		N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	%	%	%	%					
01	Cadres supérieurs	3	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	1	0.0%	0	-1	0		10.1%	1	1	33.3%	33.3%	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1	-100.0%	30.0%	1	0.0%	0.0%	0	1	1	0.0%	0	-1	0		15.0%	1	1	100.0%	50.0%	
03	Professionnels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
04	Personnel semi-professionnels et technique	3	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	1	0.0%	0	0	0		29.3%	0	0	33.3%	33.3%	
05	Surveillants	8	-100.0%	8.3%	2	0.0%	5.0%	1	3	1	5.0%	0	-1	0		1.1%	1	1	12.5%	10.0%	
06	Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
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		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	6	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	20.8%	20.8%	-1	-1	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		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Personnel de bureau	21	-100.0%	3.0%	2	0.0%	3.0%	2	4	5	3.0%	0	-5	0		1.8%	5	5	23.8%	21.7%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#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%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13	Autre personnel de la vente et des services	446	-100.0%	3.0%	40	0.0%	1.0%	13	53	18	1.0%	1	2	0		3.9%	1	-2	4.0%	3.5%	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		488	-100.0%	3.1%	45	0.0%	1.1%	16	61	27	1.1%	1	-4	0		4.2%	7	4	5.5%	4.9%	

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

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

Tableau 8: Membres de minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Membres des minorités visibles				Commentaires
		Objectifs à court terme		Objectifs à long		
		#	%	#	%	
01	Cadres supérieurs	0	0.0			
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0			
03	Professionnels	0	0.0			
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0.0			
05	Surveillants	0	0.0			
06	Contremaîtres	0	0.0			
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0.0			
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	20.8	21	20.8	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0			
10	Personnel de bureau	0	0.0			
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0			
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0			
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0			
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0			
Total		0	0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd.

15-03-2018

Données des objectifs suivants/courants

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif ^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 9: Femmes

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés							Femmes										
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actual	Prévu	Actual	Prévu			JJ-MM-AAAA	Actual	D'ici 3 ans	À - De		AAAA - AAAA						
		—	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	—	Annuellement	D'ici 3 ans	0	3						
		N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%
01	Cadres supérieurs	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
03	Professionnels	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
04	Persomnel semi-professionnels et technique	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05	Surveillants	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Persomnel administratif et de bureau principal	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
08	Persomnel spécialisé de la vente et des services	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	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Persomnel de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11	Persomnel intermédiaire de la vente et des services	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	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre persomnel de la vente et des services	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	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!

† Calculé à l'aide de la formule suivante : ((nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif ÷ nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)^{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 10: Femmes

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd.

15-03-2018

Données des objectifs suivants/courants

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif ^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 11: Autochtones

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés										Autochtones									
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)				Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actual	Prévu	Actual	Prévu		JJ-MM-AAAA		À - De	Actual	D'ici 3 ans	AAAA - AAAA		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%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
03	Professionnels	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
04	Persomel semi-professionnels et technique	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
05	Surveillants	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
06	Contremaîtres	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07	Persomel administratif et de bureau principal	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
08	Persomel 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	Persomel de bureau	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
11	Persomel 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 persomel 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		0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		

† Calculé à l'aide de la formule suivante : ((nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif ÷ nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)¹³ - 1) x 100.

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

Tableau 12: Autochtones

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd.

15-03-2018

Données des objectifs suivants/courants

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif [†]	De l'analyse de l'effectif [†]	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif [†]	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 ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	%	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01/02 Cadres	0	-50.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
03 Professionnels	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05 Surveillants	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#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	#DIV/0!	#DIV/0!
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	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	#DIV/0!	#DIV/0!
10 Personnel de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#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	#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	#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	#DIV/0!	#DIV/0!
Total	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!

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

‡ 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		
		%		%	
01/02 Cadres		0.0		0.0	
03 Professionnels		0.0		0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique		0.0		0.0	
05 Surveillants		0.0		0.0	
06 Contremaîtres		0.0		0.0	
07 Personnel administratif et de bureau principal		0.0		0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services		0.0		0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans		0.0		0.0	
10 Personnel de bureau		0.0		0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services		0.0		0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés		0.0		0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services		0.0		0.0	
14 Autres travailleurs manuels		0.0		0.0	
Total		0.0		0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd.

15-03-2018

Données des objectifs suivants/courants

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif ^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										
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	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			
		Numéro	Actual		Prévu			Actual	Prévu		Numéro	Actual						À - De		
		JJ-MM-AAAA	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	JJ-MM-AAAA	Annuellement	D'ici 3 ans	AAAA - AAAA	0	3						
		N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	%	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01	Cadres supérieurs	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
03	Professionnels	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
04	Persomel semi-professionnels et technique	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05	Surveillants	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#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	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Persomel administratif et de bureau principal	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
08	Persomel 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	#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	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Persomel de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11	Persomel 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	#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	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre persomel 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	#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	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!

† Calculé à l'aide de la formule suivante : ((nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif ÷ nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)^{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		
			%		%	
01	Cadres supérieurs		0.0		0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs		0.0		0.0	
03	Professionnels		0.0		0.0	
04	Persomel semi-professionnels et technique		0.0		0.0	
05	Surveillants		0.0		0.0	
06	Contremaîtres		0.0		0.0	
07	Persomel administratif et de bureau principal		0.0		0.0	
08	Persomel spécialisé de la vente et des services		0.0		0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans		0.0		0.0	
10	Persomel de bureau		0.0		0.0	
11	Persomel intermédiaire de la vente et des services		0.0		0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés		0.0		0.0	
13	Autre persomel de la vente et des services		0.0		0.0	
14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0	
Total			0.0		0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd.

02-11-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Anné e	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 EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	#	%	#	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#		
01	Cadres supérieurs	2018	3	1	33.3	27.4	1	0	121.7	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	1	1	100.0	38.9	0	1	257.1	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
03	Professionnels	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
04	Personnel semi- professionnels et technique	2018	3	0	0.0	7.4	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
05	Surveillants	2018	8	5	62.5	63.9	5	0	97.8	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
06	Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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									
		Femmes		Femmes				Femmes									
		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							
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%						
01	Cadres supérieurs	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	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	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	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	0	0	0	0.0	2	0.0	50.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
06	Contremaîtres	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd.

02-11-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif										Analyse des données sur la mobilité													
		Effectif										Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions					
		Tous les employés		Femmes				Résultat EME				Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes			
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	6	33.3	28.7	2	0	116.1	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	2018	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
10	Personnel de bureau	2018	21	66.7	71.0	15	-1	93.9	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	2018	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0

Data sources:	Part 2: Flow Data Analysis	Part 2: Flow Data Analysis	$E \div D \times 100$	Part 3: Goals	$E \div G \times 100$	Part 3: Goals	$F \div I \times 100$	Part 3: Goals	$E \div K \times 100$	Part 3: Goals	$F \div M \times 100$
---------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------	---------------	-----------------------	---------------	-----------------------	---------------	-----------------------	---------------	-----------------------

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme							
		Tous les employés		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes			
		#	%	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	0.0	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	0.0	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	0.0	0.0
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	2	0.0	50.0	0.0	50	0.0	50.0	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	0.0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd.

02-11-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Tous les employés	Effectif							Tous les employés	Recrutements			Avancements			Cessations de fonctions							
			Femmes								Femmes			Femmes			Femmes							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence					
#	#	%	%	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#		
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	446	235	52.7	60.8	271	-36	86.7	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	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2018	488	258	52.9	60.3	294	-36	87.7	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	0.0	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						
		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	27	0.0	50.0	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	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

Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd.

02-11-2018

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$E \div D \times 100$	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	Résultat EME	Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones							
			Représentation	Disponibilité						Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence					
#	#	#	%	%	#	%	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	%	#	#			
01	Cadres supérieurs	2018	0	0	0.0	2.9	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
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	1	0	0.0	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	0.0	0	0
03	Professionnels	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
04	Personnel semi-professionnels et technique	2018	3	0	0.0	1.6	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
05	Surveillants	2018	8	2	25.0	7.5	1	1	333.3																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
06	Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	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					
			Actuel	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	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0									
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0									
03	Professionnels	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0									
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	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									
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									

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd.

02-11-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés	Autochtones				Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones									
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	%	#	#	%	#	#	%	#	%	#	#	%	#	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	6	1	16.7	1.0	0	1	1,666.7	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
10	Personnel de bureau	2018	21	4	19.0	7.2	2	2	264.6	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	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	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	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	0	0.0	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 5 : Résultats - Autochtones

Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd.

02-11-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif										Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif										Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
		Autochtones										Autochtones				Autochtones				Autochtones						
		Tous les employés		Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EME		Tous les employés		Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés		Actuel		Prévu		Différence
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	446	40	9.0	8.5	38	2	105.5																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total		2018	488	47	9.6	8.2	40	7	117.5																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs												Commentaires	
		Nouveaux Entrants				Données sur la mobilité									
		Données sur la mobilité				Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Autochtones				Autochtones				Autochtones					
Tous les employés		Actuel		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	5	0.0	8.5	0.0	9	0.0	8.5	0.0		
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0	0.0	0	0.0	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	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

Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd.

02-11-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif										Analyse des données sur la mobilité													
		Effectif										Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions					
		Tous les employés		Personnes handicapées								Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées			
		#	#	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%								
01&02	Cadres	2018	4	0	0.0	4.3	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
03	Professionnels	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
04	Personnel semi-professionnels et technique	2018	3	0	0.0	4.3	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
05	Surveillants	2018	8	0	0.0	13.9	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
06	Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
		0	0	0	0.0	0.0	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						
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées						
		Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%					
01&02	Cadres	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
		3	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	0	0.0	
		3	0	0	0.0			0	0.0			0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
		3	0	0	0.0			0	0.0			0	0.0	
05	Surveillants	0	0	0	0.0	0	0.0	13.9	0.0	14	0.0	13.9	0.0	
		3	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	
		3	0	0	0.0			0	0.0			0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd.

02-11-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif										Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif										Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
		Tous les employés		Personnes handicapées				Tous les employés				Personnes handicapées			Tous les employés			Personnes handicapées			Tous les employés			Personnes handicapées		
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence				
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	6	0.0	3.5	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
10	Personnel de bureau	2018	21	0.0	7.0	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
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	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		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	
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	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	0	0.0	7.0	0.0	7	0.0	7.0	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	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd.

02-11-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																	
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions									
		Personnes handicapées								Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées									
		Tous les employés		Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EME		Actuel		Prévu		Différence		Actuel		Prévu		Différence		Actuel		Prévu	
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	#	%	#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	446	0	0.0	6.3	28	-28	0.0																		
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0
Total		2018	488	0	0.0	6.4	31	-31	0.0																		
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	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																
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées																
		Tous les employés		Actuel		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	3	0.0	6.3	0.0	6	0.0	6.3	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	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

Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd.

02-11-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																			
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions											
		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles											
		Tous les employés		Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EME		Tous les employés		Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés		Actuel		Prévu		Différence			
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#					
01	Cadres supérieurs	2018	3	1	33.3	10.1	0	1	330.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	1	1	100.0	15.0	0	1	666.7	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
03	Professionnels	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
04	Personnel semi-professionnels et technique	2018	3	1	33.3	29.3	1	0	113.8	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
05	Surveillants	2018	8	1	12.5	1.1	0	1	1136.4	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
06	Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd.

02-11-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif										Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif										Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
		Membres des minorités visibles										Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
		Tous les employés		Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EME		Tous les employés		Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés		Actuel		Prévu		Différence
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	6	0	0.0	20.8	1	-1	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	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0
10	Personnel de bureau	2018	21	5	23.8	1.8	0	5	1,322.8	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	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires										
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme															
		Tous les employés		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles					Membres des minorités visibles													
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif									
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	0	0.0	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	0	0	0	0.0	0	0.0	20.8	0	0.0	21	0.0	20.8	0	0.0	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	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	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	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	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

Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd.

02-11-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif										Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif										Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
		Membres des minorités visibles										Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
		Tous les employés		Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EME		Tous les employés		Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés		Actuel		Prévu		Différence
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	446	18	4.0	3.9	17	1	103.5	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0
Total		2018	488	27	5.5	4.2	20	7	131.7	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	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants										Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité										Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		Membres des minorités visibles										Membres des minorités visibles					Membres des minorités visibles					
		Tous les employés		Actuel		Objectif		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	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
Total		0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonnables
Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd.
02-11-2018

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 dan
- 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):

Reliable Window Cleaners (Sudbury) Limited souscrit aux principes de l'équité en matière d'emploi.

Nous voulons que les membres des quatre groupes désignés (les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles) soient représentés au sein de notre effectif. Bien que le concept de l'équité en matière d'emploi ait été élaboré dans le but d'éliminer les obstacles à l'emploi que doivent surmonter les membres de ces groupes, l'ensemble des employés de notre organisation tire profit de l'équité en matière d'emploi.

Nous profitons de la diversité au Canada pour mettre en œuvre les principes de l'équité en matière d'emploi. Nous voulons nous assurer qu'aucune personne ne se voit refuser un emploi pour des motifs autres que ses compétences. Il est important que tous les employés soient représentés équitablement à tous les échelons de notre organisation et qu'ils soient traités de manière équitable dans le cadre de nos processus de sélection, d'embauche, de formation et de promotion.

Si vous avez des questions ou des commentaires au sujet de l'équité en matière d'emploi, n'hésitez pas à communiquer avec le service des ressources humaines par téléphone au 705-222-3450 ou par courriel à rsc@reliableclean.com.

Veuillez remplir le questionnaire ci-dessous et le retourner au service des ressources humaines.

1. POURQUOI CES RENSEIGNEMENTS SONT-ILS RECUEILLIS?

Nous recueillons ces renseignements auprès de tous les employés, nouveaux et actuels, afin d'obtenir un aperçu de la composition de notre effectif. Ces renseignements seront utiles de deux manières : d'une part, ils nous aideront à cerner toute sous-représentation des groupes désignés dans les diverses catégories professionnelles de notre effectif; d'autre part, ils nous permettront d'effectuer des comparaisons afin de suivre les progrès de notre programme d'équité en matière d'emploi.

2. POURQUOI CHAQUE EMPLOYÉ DEVRAIT-IL REMPLIR LE QUESTIONNAIRE D'AUTO-IDENTIFICATION?

Tous les employés font partie de l'effectif : par conséquent, l'engagement pris envers l'équité en matière d'emploi ne peut être pleinement rempli que lorsque tous les employés y participent. En fournissant des renseignements à votre sujet, vous nous aidez à voir dans quelle mesure la composition de notre effectif est similaire à celle du marché du travail de la région. Même si vous n'êtes pas membre d'un groupe désigné, vous nous aidez à devenir un milieu de travail équitable pour tous les employés.

3. LES QUESTIONS SUR LA RACE OU LES INCAPACITÉS ENFREIGNENT-ELLES LES LOIS SUR LES DROITS DE LA PERSONNE OU D'AUTRES LOIS?

Non. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* précise que le fait de recueillir des renseignements n'est pas une pratique discriminatoire lorsque ces renseignements sont destinés à être utilisés aux fins de l'adoption ou de la mise en place de programmes, de plans ou d'arrangements spéciaux visant l'élimination des désavantages auxquels sont confrontés certains groupes d'individus¹.

4. COMMENT LES RENSEIGNEMENTS QUE JE FOURNIS SERONT-ILS UTILISÉS?

Nous utiliserons vos renseignements pour compiler des statistiques sur la composition de notre effectif. Ils nous permettront d'évaluer la représentation des groupes désignés dans différentes catégories et à différents niveaux professionnels, de formuler des objectifs et de suivre les progrès réalisés en ce qui concerne ces objectifs. Si vous le permettez, il se peut que le service des ressources humaines communique avec vous à propos de mesures spécifiques concernant votre groupe désigné, notamment au sujet de mesures de soutien ou de mesures d'adaptation dont vous auriez besoin. Nous pourrions également vous demander de participer

¹ *Loi canadienne sur les droits de la personne* (2004), paragraphe 16(3).

au Comité de l'équité en matière d'emploi ou à des comités consultatifs, ou encore vous demander conseil à propos de certaines questions relatives à l'équité en matière d'emploi.

5. DOIS-JE RÉPONDRE À CE QUESTIONNAIRE?

Vous n'êtes pas tenu de répondre au questionnaire d'auto-identification. Toutefois, vous devez inscrire votre nom et votre numéro d'employé et retourner le questionnaire au service des ressources humaines, même si vous décidez de ne fournir aucun des renseignements demandés.

6. DOIS-JE REMPLIR LE QUESTIONNAIRE À NOUVEAU SI J'EN AI DÉJÀ REMPLI UN AUPARAVANT?

Même si vous vous êtes déjà identifié comme membre d'un groupe désigné dans le passé, nous vous demandons de remplir le questionnaire à nouveau maintenant, afin de s'assurer que vous êtes inclus correctement dans l'enquête sur l'effectif. De plus, en remplissant ce questionnaire, vous nous aidez à mettre à jour les renseignements sur notre effectif.

7. MES RENSEIGNEMENTS SERONT-ILS CONSERVÉS DE FAÇON CONFIDENTIELLE?

Oui. Les renseignements que vous fournissez sont protégés par la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et demeureront confidentiels. De plus, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* précise que les renseignements d'auto-identification peuvent être utilisés uniquement aux fins de l'équité en matière d'emploi et qu'ils doivent être conservés dans un dossier distinct du dossier de l'employé.

8. COMMENT PUIS-JE CORRIGER, MODIFIER OU CONSULTER DES RENSEIGNEMENTS QUI ME CONCERNENT?

Pour corriger ou modifier les renseignements qui vous concernent, il vous suffit de remplir un nouveau questionnaire et de l'envoyer à votre personne-ressource pour l'équité en matière d'emploi. De plus, vous pouvez communiquer avec notre service des ressources humaines si vous souhaitez consulter les renseignements détenus à votre sujet.

9. J'AI FAIT L'OBJET DE MESURES D'ADAPTATION EN MILIEU DE TRAVAIL. DOIS-JE MALGRÉ TOUT M'IDENTIFIER COMME UNE PERSONNE HANDICAPÉE?

Oui. Toutes les personnes handicapées sont priées de procéder à l'auto-identification, et ce, même si elles ont fait l'objet de mesures d'adaptation en milieu de travail. Il est important de le faire parce qu'un lien n'est pas toujours établi entre la prise de mesures d'adaptation et l'auto-identification.

10. PUIS-JE M'IDENTIFIER COMME MEMBRE DE PLUS D'UN GROUPE?

Oui. Le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* permet à un employé de s'identifier comme membre de plus d'un groupe désigné. Le questionnaire d'auto-identification inclut des définitions qui vous aideront à déterminer le(s) groupe(s) dont vous êtes membre.

11. PUIS-JE LAISSER QUELQU'UN D'AUTRE PROCÉDER À MON IDENTIFICATION?

Non. Vous êtes responsable de votre propre identification. La loi interdit à quelqu'un d'autre de soumettre ces renseignements en votre nom, à moins que vous en donniez l'autorisation par écrit.

12. PUIS-JE REMPLIR LE QUESTIONNAIRE DANS UN AUTRE FORMAT ET EST-IL POSSIBLE D'OBTENIR DE L'AIDE POUR BIEN LE REMPLIR?

Oui. Vous pouvez obtenir une copie du questionnaire par courriel ou par la poste ou directement à notre bureau. Pour obtenir de l'aide de l'un de nos employés pour remplir le questionnaire, vous pouvez vous présenter à notre bureau du lundi au vendredi entre 8 h et 16 h 30 ou communiquer avec nous au 705-222-3450.



QUESTIONNAIRE D'AUTO-IDENTIFICATION POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Reliable Window Cleaners (Sudbury) Limited souscrit aux principes d'équité et de diversité en matière d'emploi. Tous les employés de Reliable sont invités à répondre à ce questionnaire afin de nous aider à dresser un portrait juste de la composition de notre effectif. Bien que votre participation soit volontaire, nous aimerions que vous retourniez le questionnaire pour nous assurer que vous l'avez bien reçu.

Il ne vous faudra que quelques minutes pour remplir le questionnaire. Vous pouvez vous identifier comme membre de plus d'un groupe. Vous pouvez refuser de répondre à toute question. Toutes vos réponses demeureront confidentielles et ne seront divulguées que sous forme de résumé ou sous forme groupée. Elles seront également conservées dans un dossier distinct de votre dossier d'employé.

NOM : _____ Numéro d'employé : _____

APPARTENANCE AUX GROUPES DÉSIGNÉS

À titre de participant au Programme de contrats fédéraux, Reliable doit demander à tous ses employés de lui indiquer s'ils sont membres des quatre groupes désignés suivants visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* : les femmes, les minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées.

1. SEXE

Dans le contexte de l'équité en matière d'emploi, les femmes appartiennent à un groupe désigné.

VOUS IDENTIFIEZ-VOUS COMME UNE FEMME?

OUI NON

2. AUTOCHTONES

Dans le contexte de l'équité en matière d'emploi, un Autochtone est un Indien de l'Amérique du Nord (inscrit, non inscrit, visé par un traité ou non visé par un traité), un Métis ou un Inuit.

SUIVANT CETTE DÉFINITION, VOUS IDENTIFIEZ-VOUS COMME UN AUTOCHTONE?

OUI NON

3. MINORITÉS VISIBLES

Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les minorités visibles appartiennent à un groupe désigné. Au sein de Reliable, les minorités visibles désignent les personnes (autres que les Autochtones selon la définition ci-dessus) qui s'identifient comme des personnes de couleur. *Les personnes nées au Canada ou à l'étranger font partie du groupe des minorités visibles.*

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, Coréens, Polynésiens)
- Les Asiatiques du Sud ou des Indes orientales
- Les Pakistanais (p. ex. : Indiens de l'Inde, Pakistanais, Sri-Lankais)
- Les Asiatiques du Sud-Est (p. ex. : Cambodgiens, Philippins, Laotiens, Vietnamiens)
- Les Asiatiques occidentaux ou les Arabes (p. ex. : Afghans, Iraniens)
- Les personnes d'origine mixte (p. ex. : dont l'un des parents est membre d'une minorité visible)



CONFIDENTIEL

SUIVANT CETTE DÉFINITION, VOUS IDENTIFIEZ-VOUS COMME UNE MINORITÉ VISIBLE?

OUI NON

4. PERSONNES HANDICAPÉES

Dans le contexte de l'équité en matière d'emploi, les personnes handicapées sont des personnes qui ont une déficience durable et récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage ET

A. Qui considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi en raison d'une telle déficience* OU

B. 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 ont fait l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.

Voici une liste non exhaustive d'exemples de déficiences :

- *Troubles de coordination ou de dextérité (p. ex. : arthrite, paralysie cérébrale, fibrose kystique, sclérose en plaques)*
- *Surdité ou déficience auditive*
- *Troubles du développement ou de l'apprentissage (p. ex. : dyslexie)*
- *Troubles mentaux (p. ex. : schizophrénie, dépression chronique)*
- *Autres déficiences physiques non visibles (p. ex. : hémophilie, épilepsie, asthme, diabète)*
- *Troubles de la parole (p. ex. : aphasie)*
- *Mobilité réduite (p. ex. : amputations, paraplégie)*
- *Déficience visuelle (si vous portez des lunettes ou des verres de contact pour corriger votre vue, ne vous incluez pas dans cette catégorie)*

**Cette déficience réduit la quantité ou le type d'activités que vous pouvez effectuer au travail.*

SUIVANT CETTE DÉFINITION, VOUS IDENTIFIEZ-VOUS COMME UNE PERSONNE HANDICAPÉE?

OUI NON

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 représentant du service des ressources humaines communique directement avec vous à une telle fin.

OUI NON

De : Christina Sprack <csprack@reliableclean.com>
Envoyé : 21 novembre 2018 11:37
À : Yakibonge, Maurice [NC] <maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca>
Objet : FW : Rapport des réalisationsEN-20181102.xlsx
Importance : Haut

Bonjour,

Je vous ai envoyé le courriel ci dessous le 5 novembre 2018 pour vous demander de me faire parvenir la documentation requise pour votre première évaluation de conformité. Je n'ai pas encore reçu la documentation demandée.

Pourriez vous lire le courriel ci dessous et me faire parvenir toute la documentation exigée au plus tard le **23 novembre 2018**?

Merci.

Maurice Yakibonge
Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada
Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca / Tel.: 819-654-6099

Workplace Equity Division, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca / Tel.: 819-654-6099



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

De : Yakibonge, Maurice [NC]
Envoyé : 5 novembre 2018 15:17
À : "Christina Sprack".
Objet : RE : Rapport des réalisationsEN-20181102.xlsx

Bonjour,

Je vous remercie d'avoir soumis le rapport des réalisations de Reliable Window Cleaners (Sudbury) Limited. Les renseignements que vous avez fournis ne sont pas complets.

J'ai passé en revue le rapport en tenant compte des exigences ci-dessous pour corriger les renseignements présentés :

- Vous devez seulement remplir les onglets **Analyse de l'effectif** et **Objectifs** du rapport des réalisations.
- Dans l'onglet Objectifs, vous devez inscrire des objectifs à court et à long terme pour les catégories où des écarts ont été décelés. Ces objectifs doivent **correspondre au moins à la disponibilité actuelle**.
- Les objectifs du groupe désigné des femmes ne doivent pas dépasser 50 %.
- Il est inutile d'indiquer un objectif pour les femmes lorsque la disponibilité actuelle est supérieure à 50 %.

Vous trouverez ci-joint votre rapport des réalisations corrigé pour que vous le passiez en revue.

Dans le cadre de votre première évaluation de conformité, vous devez transmettre les renseignements suivants par courriel :

1. Le **questionnaire d'auto-identification** utilisé pour réaliser l'enquête sur l'effectif. Il vous a déjà été transmis. Faites-le-moi savoir si vous en voulez une autre copie.
2. Les résultats de l'enquête sur l'effectif, y compris :
 - le nombre d'employés qui ont été sondés; 536
 - le nombre total de questionnaires d'auto-identification qui ont été retournés (remplis entièrement et partiellement et non remplis); 30 questionnaires non remplis et 38 questionnaires remplis partiellement
 - le nombre de questionnaires d'auto-identification qui ont été retournés dûment remplis. 468 questionnaires dûment remplis
3. Les résultats de l'analyse de l'effectif (**rapport sommaire et rapport détaillé**).
4. Un **rapport des réalisations** dûment rempli dans un fichier de format Excel qui comprend vos objectifs numériques à court et à long terme lorsqu'il y a sous-représentation.

Veuillez nous transmettre les renseignements ci-dessus le plus rapidement possible.

N'hésitez pas à communiquer avec moi si vous avez des questions.

Cordialement,

Maurice Yakibonge

Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada
Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca / Tel.: 819-654-6099

Workplace Equity Division, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca / Tel.: 819-654-6099



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

De : Christina Sprack [<mailto:csprack@reliableclean.com>]

Envoyé : 5 novembre 2018 11:12

À : Yakibonge, Maurice [NC]

Objet : Rapport des réalisationsEN-20181102.xlsx

Rapport de Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd. – Accord no 060786

Merci.

Christina Sprack

**Programme de contrats fédéraux
Rapport d'évaluation subséquente de conformité**

Nom de l'employeur: Reliable Window Cleaners (Sudbury) Limited

Emplacement principal: Sudbury (ON)

Nombre d'employés: 488

Aperçu de l'organisation

SCIAN 5617 Services relatifs aux bâtiments et aux habitations

Reliable Window Cleaners (Sudbury) Limited fournit des services de conciergerie et des solutions de nettoyage à façon. Le secteur d'activité de l'entreprise comprend la distribution en gros d'équipements et de fournitures pour les établissements de services personnels.

Dates importantes – Évaluation après la première année

Début : 2018-10-04

Réception : 2018-11-21

Analyse de 2018-11-02

l'effectif:

COLLECTE D'INFORMATIONS SUR LA MAIN-D'ŒUVRE

Nombre d'employés auxquels le questionnaire a été envoyé :

Nombre de questionnaires retournés :

Nombre de questionnaires remplis et retournés :

#	%
488	100
488	100
468	96

- Le questionnaire comprend des définitions appropriées.
- Le questionnaire ou les documents d'accompagnement indiquent qu'un salarié peut s'auto-identifier comme membre de plusieurs groupes.
- Le questionnaire comporte un identifiant de l'employé.
- Le questionnaire comprend une question sur le sexe si cette information ne peut pas être obtenue à partir des données de la paie ou des dossiers des ressources humaines.
- Le questionnaire indique qu'il est disponible dans d'autres formats sur demande.
- Le questionnaire indique que la réponse aux questions d'auto-identification est volontaire.
- Le questionnaire indique que les informations recueillies sont confidentielles et ne seront partagées qu'avec d'autres personnes au sein de l'organisation afin de respecter les obligations d'équité en matière d'emploi.
- Le questionnaire indique que les employés peuvent mettre à jour ou modifier les renseignements les concernant à tout moment.

Observations:

- Au total, 536 employés ont été interrogés. Le nombre d'employés interrogés comprend les employés qui ne travaillent plus pour l'organisation et qui ne seraient pas inclus dans les 488 employés permanents.

ANALYSE DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET ÉTABLISSEMENT D'OBJECTIFS

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

Observations: Aucune

SUMMARY OF GOALS**Femmes**

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans et +)		
#	Description	#	%	%	%	%
10	Personnel de bureau	-1	-	-	66.7	71.0
13	Autre personnel de la vente et des services	-38	-	-	52.7	60.8

Observations:

- Goals are not required for EEOG 10 and 13 given that the current representation is above 50%.

Autochtones

Observations:

- Aucun écart n'a été révélé dans l'analyse de l'effectif.

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre		Objectifs		Représentation	DMT	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Court terme	Long terme			
#	Description	Écart actuel	(1 à 3 ans)	(3 ans et +)	%	%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	-1	20.8	20.8	0.0	20.8

Observations: Aucune

Personnes handicapées

Observations:

- Aucun écart n'a été révélé dans l'analyse de l'effectif.

RECOMMANDATION

Je recommande que l'employeur soit trouvé :

conforme non conforme

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

- L'analyse des effectifs a révélé une bonne représentation des membres des groupes désignés au sein de Reliable Window Cleaners (Sudbury) Limited. Nous recommandons de concentrer les efforts sur la rétention du personnel afin d'éviter la création de nouveaux écarts de représentation. Nous vous encourageons également à poursuivre le suivi auprès des employés afin de maintenir les taux de retour et de réponse de votre enquête sur les effectifs.

Name of Analyst: Maurice N. Yakibonge

Date: 2018-12-04

De: Yakibonge, Maurice NC pour EE-EME

À: rbertuzzi@reliableclean.com

Date: 2019-01-08 09:02:40

Objet: Accord numéro 060786 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

This information is also available in English upon request.

Monsieur Bertuzzi,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité entreprise le 4 octobre 2018 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que Reliable Window Cleaners (Sudbury) Limited 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 écarts dans la représentation des groupes désignés ont été décelés.

Après avoir examiné les renseignements présentés par Reliable Window Cleaners (Sudbury) Limited, nous avons formulé des recommandations qui garantiront le succès de son programme d'équité en matière d'emploi :

- L'analyse de l'effectif a révélé que les membres des groupes désignés sont bien représentés au sein de Reliable Window Cleaners (Sudbury) Limited. Nous vous recommandons de concentrer vos efforts sur le maintien en poste de votre personnel afin d'éviter de créer de nouveaux écarts de représentation. Nous vous invitons également à continuer de faire un suivi auprès de vos employés afin de maintenir les taux de retour et de réponse de l'enquête sur l'effectif.

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 entreprise le 4 octobre 2021. 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 Reliable Window Cleaners (Sudbury) Limited recevra un avis concernant une évaluation subséquente, vous devrez fournir les renseignements suivants :

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

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, Reliable Window Cleaners (Sudbury) Limited devra démontrer avoir déployé des efforts raisonnables pour atteindre ses objectifs. Nous invitons votre entreprise à élaborer un plan d'action qui l'aidera à atteindre ses objectifs.

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

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

Vous pouvez consulter notre site Web pour accéder à différents outils. Nous vous invitons, plus particulièrement, à continuer d'utiliser le Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail. Ce système vous aidera à produire l'analyse

de votre effectif, il contient aussi d'autres outils d'analyse des 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 Maurice Yakibonge à l'adresse suivante : maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca.

Nous vous sommes reconnaissants de votre collaboration à l'évaluation de conformité et souhaitons à Reliable Window Cleaners (Sudbury) Limited une bonne continuation dans la création d'un milieu de travail diversifié et inclusif.

Équipe chargée de l'équité sur le lieu de travail

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



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

De: Christina Sprack <csprack@reliableclean.com>
Date: 3 octobre 2018 11:51
À: Yakibonge, Maurice [NC] <maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca>
Objet: RE: Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd - 060786

Enquête comme demandée

Christina Gortuado-Sprack

csprack@reliableclean.com
Direct 705-674-9975 x 212
Main 705-675-5281 Fax 705-675-8348
345 Regent St., Sudbury, Ontario P3C4E1
www.reliableclean.com



De: maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca [mailto:maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca]
Date: Mercredi, 3 October 2018 11:50
À: csprack@reliableclean.com
Objet: Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd - 060786

Bonjour, Christina,

Veuillez noter qu'il est important que le questionnaire d'auto-identification soit conforme aux exigences. Pourriez-vous me fournir une copie du questionnaire ? Je souhaite examiner le document pour m'assurer qu'il est conforme aux exigences du programme.

Je vous remercie,

Maurice Yakibonge

Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada
Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca / Tel.: 819-654-6099

Workplace Equity Division, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca / Tel.: 819-654-6099



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