



Emploi et
Développement social Canada

Employment and
Social Development Canada

Programme du travail
Programme de contrats fédéraux

À l'usage du Ministère

N° de l'accord:

10000335

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

Nouvel Accord

Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation Tyco Integrated Fire & Security Canada Inc.	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale) Tyco Integrated Fire & Security	Numéro d'entreprise d'approvisionnement [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps/temps partiel/temporaire) 2019
Veuillez indiquer votre code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 5616	Pour trouver le code SCIAN de votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2002/naics-scian02l-fra.htm

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

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (rue, immeuble, etc.) 2400 Skymark Avenue	Ville Mississauga	Province ON	Code postal L4W 5K5
	Numéro de téléphone 905-212-4400	Numéro de télécopieur 905-212-4407	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	
Nom (en lettres moulées) Naveen Rakkar	Titre Directeur des ressources humaines
Numéro de téléphone 905-212-4486	Adresse du courriel nrakkar@simplexgrinnell.com

CERTIFICATION
L'organisation susmentionnée :
<ul style="list-style-type: none"> ayant un effectif combiné d'au moins 100 employés permanents plein temps, permanents temps partiel et temporaires qui ont travaillé 12 semaines ou plus au Canada, ET désirant présenter une soumission, ou obtenir un contrat, offre à commandes ou arrangement en matière d'approvisionnement de biens ou de services du gouvernement du Canada, d'une valeur de 1 000 000 \$ ou plus (incluant toutes les taxes).
Atteste par la présente qu'elle s'engage à mettre en œuvre ou à maintenir l'équité en matière d'emploi de façon permanente, au-delà de la période de l'instrument de passation des marchés, conformément aux exigences du Programme de contrats fédéraux. Pour de plus amples renseignements sur la façon de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi, veuillez consulter le site suivant: http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml
Remarque: 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 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) William Bower	Titre Vice-président chargé de la fiscalité
Numéro de téléphone 905-361-8844	Adresse du courriel bbower@tyco.com
Signature [REDACTED]	Date 2015-07-28

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 télécopieur au (819) 953-8768 ou par courriel à ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-01-29

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%é	#		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	125	14	11.2 %	38.9 %	49	-35	National
03 : Professionnels		33	8	24.2 %	42.4 %	14	-6	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	5	4	80.0 %	71.1 %	4	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	1	0	0.0 %	42.0 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	4	1	25.0 %	28.3 %	1	0	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	4	1	25.0 %	35.2 %	1	0	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	3	0	0.0 %	17.4 %	1	-1	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	3	0	0.0 %	17.9 %	1	-1	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	2	2	100.0 %	42.5 %	1	1	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	11	0	0.0 %	50.7 %	6	-6	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		521	13	2.5 %	9.5 %	49	-36	
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Ontario	2	0	0.0 %	12.1 %	0	0	Ontario
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Alberta	107	4	3.7 %	9.8 %	10	-6	Alberta
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Colombie-Britannique	46	0	0.0 %	5.3 %	2	-2	Colombie-Britannique
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Manitoba	26	0	0.0 %	4.7 %	1	-1	Manitoba
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Nouveau Brunswick	5	1	20.0 %	16.7 %	1	0	Nouveau Brunswick
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Terre-Neuve et Labrador	19	0	0.0 %	7.6 %	1	-1	Terre-Neuve et
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Nouvelle-Écosse	17	0	0.0 %	7.7 %	1	-1	Nouvelle-Écosse
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Ontario	173	1	0.6 %	7.4 %	13	-12	Ontario
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Québec	75	0	0.0 %	7.5 %	6	-6	Québec
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Saskatchewan	11	0	0.0 %	7.4 %	1	-1	Saskatchewan
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Alberta	10	1	10.0 %	32.8 %	3	-2	Alberta
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Colombie-Britannique	5	0	0.0 %	21.8 %	1	-1	Colombie-Britannique
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Ontario	8	2	25.0 %	26.4 %	2	0	Ontario

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-01-29

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	#		
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Québec	3	0	0.0 %	30.9 %	1	-1	Québec
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Saskatchewan	1	0	0.0 %	22.6 %	0	0	Saskatchewan
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	1	1	100.0 %	26.7 %	0	1	Alberta
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	5	0	0.0 %	24.2 %	1	-1	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Saskatchewan	1	0	0.0 %	27.1 %	0	0	Saskatchewan
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Ontario	4	2	50.0 %	46.8 %	2	0	Ontario
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Québec	1	1	100.0 %	32.5 %	0	1	Québec
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario	1	0	0.0 %	82.0 %	1	-1	Ontario
05 : Contrôleurs		45	15	33.3 %	53.3 %	24	-9	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	6	2	33.3 %	55.0 %	3	-1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	4	0	0.0 %	56.2 %	2	-2	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	1	0	0.0 %	55.9 %	1	-1	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	1	1	100.0 %	56.5 %	1	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1	0	0.0 %	55.5 %	1	-1	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	5	1	20.0 %	50.8 %	3	-2	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	50.7 %	1	-1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	0	0.0 %	52.6 %	1	-1	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	19	9	47.4 %	53.0 %	10	-1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	5	1	20.0 %	51.4 %	3	-2	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	1	100.0 %	54.2 %	1	0	Winnipeg
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		16	1	6.3 %	6.4 %	1	0	
7203 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la tuyauterie	Alberta	3	0	0.0 %	9.4 %	0	0	Alberta
7203 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la tuyauterie	Colombie-Britannique	4	0	0.0 %	5.8 %	0	0	Colombie-Britannique
7203 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la tuyauterie	Manitoba	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Manitoba

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-01-29

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	#		
7203 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la tuyauterie	Ontario	4	1	25.0 %	7.1 %	0	1	Ontario
7203 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la tuyauterie	Québec	3	0	0.0 %	4.9 %	0	0	Québec
7203 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la tuyauterie	Saskatchewan	1	0	0.0 %	7.7 %	0	0	Saskatchewan
07 : Personnel administratif et de bureau principal		152	106	69.7 %	81.0 %	123	-17	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	3	3	100.0 %	89.0 %	3	0	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	11	7	63.6 %	80.5 %	9	-2	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	16	12	75.0 %	84.6 %	14	-2	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	3	2	66.7 %	81.4 %	2	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	4	3	75.0 %	83.5 %	3	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston	2	2	100.0 %	83.5 %	2	0	Kingston
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	4	4	100.0 %	82.5 %	3	1	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	1	1	100.0 %	80.9 %	1	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	5	1	20.0 %	80.8 %	4	-3	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	7	6	85.7 %	77.2 %	5	1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	15	13	86.7 %	80.9 %	12	1	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	1	1	100.0 %	80.7 %	1	0	Regina
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	3	2	66.7 %	84.0 %	3	-1	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	2	1	50.0 %	82.5 %	2	-1	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	56	33	58.9 %	80.1 %	45	-12	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	13	11	84.6 %	79.0 %	10	1	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	1	1	100.0 %	82.8 %	1	0	Windsor
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	5	3	60.0 %	81.1 %	4	-1	Winnipeg
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		165	26	15.8 %	26.4 %	44	-18	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	40	13	32.5 %	20.5 %	8	5	Alberta

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-01-29

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	#		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	24	4	16.7 %	26.3 %	6	-2	Colombie-Britannique
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Manitoba	6	0	0.0 %	27.8 %	2	-2	Manitoba
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Terre-Neuve et Labrador	4	0	0.0 %	30.7 %	1	-1	Terre-Neuve et
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouvelle-Écosse	2	0	0.0 %	24.9 %	0	0	Nouvelle-Écosse
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	59	5	8.5 %	28.7 %	17	-12	Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	25	4	16.0 %	29.1 %	7	-3	Québec
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Saskatchewan	5	0	0.0 %	28.0 %	1	-1	Saskatchewan
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		398	3	0.8 %	1.6 %	6	-3	
7252 : Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	Alberta	103	2	1.9 %	2.3 %	2	0	Alberta
7252 : Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	Colombie-Britannique	64	0	0.0 %	1.1 %	1	-1	Colombie-Britannique
7252 : Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	Manitoba	16	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Manitoba
7252 : Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	Nouveau Brunswick	6	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Nouveau Brunswick
7252 : Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	Terre-Neuve et Labrador	6	0	0.0 %	6.1 %	0	0	Terre-Neuve et
7252 : Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	Nouvelle-Écosse	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouvelle-Écosse
7252 : Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	Ontario	121	0	0.0 %	1.2 %	1	-1	Ontario
7252 : Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	Québec	67	1	1.5 %	1.6 %	1	0	Québec
7252 : Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	Saskatchewan	11	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Saskatchewan
7384 : Autres métiers et professions connexes, n.c.a.	Ontario	2	0	0.0 %	5.8 %	0	0	Ontario
10 : Personnel de bureau		97	74	76.3 %	66.0 %	64	10	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	10	10	100.0 %	70.2 %	7	3	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	2	2	100.0 %	70.3 %	1	1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	5	3	60.0 %	68.5 %	3	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	13	9	69.2 %	62.5 %	8	1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	2	1	50.0 %	65.8 %	1	0	Ottawa - Gatineau

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-01-29

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	2	100.0 %	2	100.0 %	1	61.6 %	1	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	1	0.0 %	0	0.0 %	1	72.6 %	-1	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	54	72.2 %	39	72.2 %	35	65.2 %	4	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	6	100.0 %	6	100.0 %	4	70.0 %	2	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	2	100.0 %	2	100.0 %	1	67.9 %	1	Winnipeg
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		163	31.3 %	51	31.3 %	103	63.2 %	-52	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	7	28.6 %	2	28.6 %	5	66.1 %	-3	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	6	33.3 %	2	33.3 %	4	67.0 %	-2	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	1	0.0 %	0	0.0 %	1	65.5 %	-1	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	4	25.0 %	1	25.0 %	3	67.1 %	-2	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	2	50.0 %	1	50.0 %	1	65.9 %	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	1	0.0 %	0	0.0 %	1	63.9 %	-1	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	78	34.6 %	27	34.6 %	48	61.8 %	-21	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	4	0.0 %	0	0.0 %	2	61.8 %	-2	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	2	50.0 %	1	50.0 %	1	60.8 %	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	1	0.0 %	0	0.0 %	1	65.7 %	-1	Regina
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	1	0.0 %	0	0.0 %	1	67.9 %	-1	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	1	0.0 %	0	0.0 %	1	65.2 %	-1	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	47	29.8 %	14	29.8 %	30	63.9 %	-16	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	5	40.0 %	2	40.0 %	3	64.2 %	-1	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	3	33.3 %	1	33.3 %	2	65.5 %	-1	Winnipeg
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		194	6.7 %	13	6.7 %	32	16.5 %	-19	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	2	0.0 %	0	0.0 %	0	16.3 %	0	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	16	12.5 %	2	12.5 %	2	14.5 %	0	Calgary

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-01-29

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	17	0	0.0 %	16.0 %	3	-3	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	5	0	0.0 %	12.1 %	1	-1	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	8	0	0.0 %	18.6 %	1	-1	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston	4	0	0.0 %	11.2 %	0	0	Kingston
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	3	1	33.3 %	18.7 %	1	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	2	0	0.0 %	12.3 %	0	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	18.4 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Nfld.Lab. moins CMA	1	0	0.0 %	17.0 %	0	0	Nfld.Lab. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	20	3	15.0 %	14.6 %	3	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	36	3	8.3 %	13.2 %	5	-2	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	2	0	0.0 %	12.4 %	0	0	Regina
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	1	0	0.0 %	15.7 %	0	0	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	1	0	0.0 %	6.8 %	0	-3	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	41	3	7.3 %	22.0 %	9	-1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	22	1	4.5 %	17.1 %	4	-1	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	3	0	0.0 %	24.1 %	1		Windsor
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	9	0	0.0 %	14.5 %	1		Winnipeg
Total		1909	324	17.0 %	26.7 %	509	-185	

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-01-29

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité %		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	125	2	1.6 %	2.2 %	3	-1	National
03 : Professionnels		33	1	3.0 %	1.7 %	1	0	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	5	0	0.0 %	2.7 %	0	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	4	0	0.0 %	1.1 %	0	0	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	4	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	3	0	0.0 %	0.6 %	0	0	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	3	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	2	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	11	1	9.1 %	2.0 %	0	1	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		521	18	3.5 %	2.2 %	11	7	
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Ontario	2	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Ontario
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Alberta	107	3	2.8 %	3.3 %	4	-1	Alberta
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Colombie-Britannique	46	0	0.0 %	2.1 %	1	-1	Colombie-Britannique
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Manitoba	26	3	11.5 %	5.5 %	1	2	Manitoba
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Nouveau Brunswick	5	0	0.0 %	4.8 %	0	0	Nouveau Brunswick
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Terre-Neuve et Labrador	19	1	5.3 %	0.0 %	0	1	Terre-Neuve et Labrador
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Nouvelle-Écosse	17	0	0.0 %	3.1 %	1	-1	Nouvelle-Écosse
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Ontario	173	5	2.9 %	1.6 %	3	2	Ontario
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Québec	75	1	1.3 %	1.0 %	1	0	Québec
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Saskatchewan	11	1	9.1 %	5.0 %	1	0	Saskatchewan
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Alberta	10	1	10.0 %	2.7 %	0	1	Alberta
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Colombie-Britannique	5	2	40.0 %	2.3 %	0	2	Colombie-Britannique
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Ontario	8	0	0.0 %	1.3 %	0	0	Ontario

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-01-29

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones					Espace recrutement	
			#	Représentation		Disponibilité			Gap
				#	%	%	#		
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Québec	3	0	0.0 %	1.1 %	0	0	Québec	
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Saskatchewan	1	1	100.0 %	2.4 %	0	1	Saskatchewan	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	1	0	0.0 %	3.8 %	0	0	Alberta	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	5	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ontario	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Saskatchewan	1	0	0.0 %	7.9 %	0	0	Saskatchewan	
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Ontario	4	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Ontario	
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Québec	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Québec	
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario	1	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Ontario	
05 : Contrôleurs		45	0	0.0 %	2.1 %	1	-1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	6	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	4	0	0.0 %	4.6 %	0	0	Edmonton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	1	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Halifax	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	1	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Hamilton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1	0	0.0 %	1.7 %	0	0	Londres	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	5	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Ottawa - Gatineau	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Québec	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	19	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	5	0	0.0 %	2.6 %	0	0	Vancouver	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	0	0.0 %	11.8 %	0	0	Winnipeg	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		16	0	0.0 %	4.3 %	1	-1		
7203 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la tuyauterie	Alberta	3	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Alberta	
7203 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la tuyauterie	Colombie-Britannique	4	0	0.0 %	7.9 %	0	0	Colombie-Britannique	
7203 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la tuyauterie	Manitoba	1	0	0.0 %	20.7 %	0	0	Manitoba	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-01-29

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones		Peuples autochtones				Espace recrutement	
		Tous les employés	#	Représentation		Disponibilité			Gap
				#	%	%	#		
7203 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la tuyauterie	Ontario		4	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Ontario
7203 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la tuyauterie	Québec		3	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Québec
7203 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la tuyauterie	Saskatchewan		1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Saskatchewan
07 : Personnel administratif et de bureau principal			152	6	3.9 %	2.0 %	3	3	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA		3	0	0.0 %	6.0 %	0	0	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary		11	0	0.0 %	2.6 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton		16	0	0.0 %	3.6 %	1	1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax		3	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton		4	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston		2	1	50.0 %	1.2 %	0	1	Kingston
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres		4	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton		1	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal		5	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau		7	1	14.3 %	3.2 %	0	1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec		15	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina		1	0	0.0 %	6.4 %	0	0	Regina
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon		3	0	0.0 %	6.4 %	0	0	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's		2	0	0.0 %	2.5 %	0	0	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		56	4	7.1 %	0.8 %	0	4	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		13	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor		1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Windsor
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg		5	0	0.0 %	8.5 %	0	0	Winnipeg
08 : Personnel qualifié de la vente et des services			165	2	1.2 %	2.2 %	4	2	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta		40	0	0.0 %	2.0 %	1	1	Alberta

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-01-29

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation		Disponibilité			
			#	%	%	%		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	24	0	0.0 %	2.5 %	1	-1	Colombie-Britannique
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Manitoba	6	0	0.0 %	6.3 %	0	0	Manitoba
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Terre-Neuve et Labrador	4	0	0.0 %	14.9 %	1	-1	Terre-Neuve et Labrador
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouvelle-Écosse	2	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Nouvelle-Écosse
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	59	1	1.7 %	1.0 %	1	0	Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	25	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Québec
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Saskatchewan	5	1	20.0 %	8.2 %	0	1	Saskatchewan
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		398	12	3.0 %	3.8 %	15	-3	
7252 : Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	Alberta	103	2	1.9 %	5.8 %	6	-4	Alberta
7252 : Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	Colombie-Britannique	64	2	3.1 %	4.2 %	3	-1	Colombie-Britannique
7252 : Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	Manitoba	16	1	6.3 %	6.7 %	1	0	Manitoba
7252 : Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	Nouveau Brunswick	6	0	0.0 %	5.5 %	0	0	Nouveau Brunswick
7252 : Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	Terre-Neuve et Labrador	6	0	0.0 %	8.6 %	1	-1	Terre-Neuve et Labrador
7252 : Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	Nouvelle-Écosse	2	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Nouvelle-Écosse
7252 : Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	Ontario	121	6	5.0 %	2.0 %	2	4	Ontario
7252 : Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	Québec	67	1	1.5 %	1.5 %	1	0	Québec
7252 : Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	Saskatchewan	11	0	0.0 %	10.6 %	1	-1	Saskatchewan
7384 : Autres métiers et professions connexes, n.c.a.	Ontario	2	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Ontario
10 : Personnel de bureau		97	2	2.1 %	1.4 %	1	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	10	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	2	0	0.0 %	5.1 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	5	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	13	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	2	1	50.0 %	2.8 %	0	1	Ottawa - Gatineau

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-01-29

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones		Peuples autochtones		Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	Représentation #	Disponibilité %	Disponibilité %		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	2	0	0.0 %	0.6 %	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	1	0	0.0 %	1.4 %	0	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	54	1	1.9 %	0.7 %	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	6	0	0.0 %	2.4 %	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	2	0	0.0 %	9.8 %	0	Winnipeg
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		163	1	0.6 %	1.4 %	2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	7	0	0.0 %	2.5 %	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	6	0	0.0 %	4.8 %	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	1	0	0.0 %	3.2 %	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	4	0	0.0 %	1.6 %	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	2	0	0.0 %	1.4 %	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	1	0	0.0 %	1.4 %	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	78	1	1.3 %	0.9 %	1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	4	0	0.0 %	3.0 %	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	2	0	0.0 %	1.2 %	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	1	0	0.0 %	9.2 %	0	Regina
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	1	0	0.0 %	8.2 %	0	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	1	0	0.0 %	2.1 %	0	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	47	0	0.0 %	0.6 %	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	5	0	0.0 %	2.3 %	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	3	0	0.0 %	9.8 %	0	Winnipeg
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		194	5	2.6 %	2.7 %	5	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	2	0	0.0 %	8.5 %	0	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	16	0	0.0 %	3.5 %	1	Calgary

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-01-29

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones		Peuples autochtones			Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés	#	Représentation	Disponibilité	#		
				#	%	%		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	17	1	5.9 %	5.6 %	1	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	5	0	0.0 %	2.9 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	8	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston	4	0	0.0 %	3.4 %	0	0	Kingston
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	3	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	2	0	0.0 %	0.5 %	0	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Nfld.Lab. moins CMA	1	1	100.0 %	8.3 %	0	1	Nfld.Lab. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	20	0	0.0 %	3.3 %	1	-1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	36	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	2	0	0.0 %	8.3 %	0	0	Regina
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	1	0	0.0 %	6.5 %	0	0	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	1	0	0.0 %	1.5 %	0	0	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	41	1	2.4 %	0.7 %	0	1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	22	1	4.5 %	2.2 %	0	1	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	3	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Windsor
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	9	1	11.1 %	10.0 %	1	0	Winnipeg
Total		1909	49	2.6 %	2.5 %	47	2	

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-01-29

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles				Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	#	%	Disponibilité %	#			
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	125	10	8.0 %	15.0 %	19	-9	National	
03 : Professionnels		33	6	18.2 %	25.1 %	8	-2		
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	5	2	40.0 %	14.1 %	1	1	National	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	1	1	100.0 %	21.6 %	0	1	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	4	0	0.0 %	31.4 %	1	-1	National	
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	4	0	0.0 %	32.3 %	1	-1	National	
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	3	0	0.0 %	40.5 %	1	-1	National	
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	3	2	66.7 %	31.5 %	1	1	National	
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	2	0	0.0 %	12.5 %	0	0	National	
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	11	1	9.1 %	21.9 %	2	-1	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		521	41	7.9 %	22.9 %	119	-78		
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Ontario	2	1	50.0 %	31.4 %	1	0	Ontario	
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Alberta	107	9	8.4 %	23.2 %	25	-16	Alberta	
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Colombie-Britannique	46	2	4.3 %	32.8 %	15	-13	Colombie-Britannique	
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Manitoba	26	1	3.8 %	16.8 %	4	-3	Manitoba	
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Nouveau Brunswick	5	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Nouveau Brunswick	
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Terre-Neuve et Labrador	19	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Terre-Neuve et Labrador	
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Nouvelle-Écosse	17	1	5.9 %	1.4 %	0	1	Nouvelle-Écosse	
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Ontario	173	18	10.4 %	29.3 %	51	-33	Ontario	
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Québec	75	1	1.3 %	12.9 %	10	-9	Québec	
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Saskatchewan	11	0	0.0 %	17.1 %	2	-2	Saskatchewan	
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Alberta	10	3	30.0 %	28.6 %	3	0	Alberta	
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Colombie-Britannique	5	2	40.0 %	33.4 %	2	0	Colombie-Britannique	
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Ontario	8	0	0.0 %	30.2 %	2	-2	Ontario	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-01-29

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité	Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	%			
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Québec		3	1	33.3 %	7.7 %	0	1	Québec
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Saskatchewan		1	0	0.0 %	6.3 %	0	0	Saskatchewan
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta		1	0	0.0 %	28.2 %	0	0	Alberta
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario		5	2	40.0 %	35.9 %	2	0	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Saskatchewan		1	0	0.0 %	7.9 %	0	0	Saskatchewan
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Ontario		4	0	0.0 %	46.6 %	2	-2	Ontario
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Québec		1	0	0.0 %	20.0 %	0	0	Québec
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario		1	0	0.0 %	22.3 %	0	0	Ontario
05 : Contrôleurs			45	8	17.8 %	32.8 %	15	-7	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary		6	0	0.0 %	27.4 %	2	-2	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton		4	0	0.0 %	21.6 %	1	-1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax		1	0	0.0 %	4.6 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton		1	0	0.0 %	13.0 %	0	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres		1	0	0.0 %	6.8 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal		5	0	0.0 %	16.7 %	1	-1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau		1	0	0.0 %	14.7 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec		1	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		19	5	26.3 %	45.8 %	9	-4	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		5	2	40.0 %	43.4 %	2	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg		1	1	100.0 %	15.9 %	0	1	Winnipeg
06 : Surveillants : Artisanat et métiers			16	1	6.3 %	5.0 %	1	0	
7203 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la tuyauterie	Alberta		3	0	0.0 %	5.0 %	0	0	Alberta
7203 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la tuyauterie	Colombie-Britannique		4	0	0.0 %	7.9 %	0	0	Colombie-Britannique
7203 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la tuyauterie	Manitoba		1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Manitoba

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-01-29

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles				Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	#	#	%	Disponibilité %	#		
7203 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la tuyauterie	Ontario	4	1	25.0 %	4.6 %	0	1	Ontario	
7203 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la tuyauterie	Québec	3	0	0.0 %	4.9 %	0	0	Québec	
7203 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la tuyauterie	Saskatchewan	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Saskatchewan	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		152	28	18.4 %	21.7 %	33	-5		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	3	0	0.0 %	3.4 %	0	0	Alta. moins de CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	11	1	9.1 %	16.5 %	2	-1	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	16	1	6.3 %	13.4 %	2	-1	Edmonton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	3	0	0.0 %	5.8 %	0	0	Halifax	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	4	0	0.0 %	8.2 %	0	0	Hamilton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston	2	0	0.0 %	3.4 %	0	0	Kingston	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	4	0	0.0 %	7.3 %	0	0	Londres	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	1	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Moncton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	5	0	0.0 %	12.2 %	1	-1	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	7	1	14.3 %	12.2 %	1	0	Ottawa - Gatineau	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	15	2	13.3 %	1.5 %	0	2	Québec	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	1	0	0.0 %	5.3 %	0	0	Regina	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	3	0	0.0 %	5.5 %	0	0	Saskatoon	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	2	0	0.0 %	0.7 %	0	0	John's	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	56	21	37.5 %	37.3 %	21	0	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	13	2	15.4 %	35.3 %	5	-3	Vancouver	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	1	0	0.0 %	9.9 %	0	0	Windsor	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	5	0	0.0 %	11.1 %	1	-1	Winnipeg	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		165	14	8.5 %	15.4 %	25	-11		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	40	5	12.5 %	11.3 %	5	0	Alberta	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-01-29

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres des minorités visibles				Membres de la représentation des minorités visibles		Espace recrutement
			#	Disponibilité		#	Gap		
				#	%			%	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	24	2	8.3 %	24.7 %	6	-4	Colombie-Britannique	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Manitoba	6	0	0.0 %	7.8 %	0	0	Manitoba	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Terre-Neuve et Labrador	4	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Terre-Neuve et Labrador	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouvelle-Écosse	2	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Nouvelle-Écosse	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	59	7	11.9 %	20.8 %	12	-5	Ontario	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	25	0	0.0 %	8.5 %	2	-2	Québec	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Saskatchewan	5	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Saskatchewan	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		398	28	7.0 %	6.1 %	24	4		
7252 : Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	Alberta	103	4	3.9 %	8.8 %	9	-5	Alberta	
7252 : Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	Colombie-Britannique	64	7	10.9 %	7.3 %	5	2	Colombie-Britannique	
7252 : Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	Manitoba	16	0	0.0 %	5.8 %	1	-1	Manitoba	
7252 : Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	Nouveau Brunswick	6	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick	
7252 : Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	Terre-Neuve et Labrador	6	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Terre-Neuve et Labrador	
7252 : Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	Nouvelle-Écosse	2	0	0.0 %	2.5 %	0	0	Nouvelle-Écosse	
7252 : Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	Ontario	121	15	12.4 %	6.5 %	8	7	Ontario	
7252 : Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	Québec	67	2	3.0 %	1.5 %	1	1	Québec	
7252 : Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	Saskatchewan	11	0	0.0 %	3.4 %	0	0	Saskatchewan	
7384 : Autres métiers et professions connexes, n.c.a.	Ontario	2	0	0.0 %	7.9 %	0	0	Ontario	
10 : Personnel de bureau		97	25	25.8 %	35.8 %	35	-10		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	10	2	20.0 %	24.3 %	2	0	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	2	0	0.0 %	17.5 %	0	0	Edmonton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	5	0	0.0 %	10.1 %	1	-1	Hamilton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	13	2	15.4 %	17.4 %	2	0	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	2	0	0.0 %	14.7 %	0	0	Ottawa - Gatineau	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-01-29

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles				Espace recrutement	
		Tous les employés	#	#	%	Disponibilité	Gap		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec		2	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's		1	0	0.0 %	0.8 %	0	0	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		54	21	38.9 %	48.1 %	26	-5	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		6	0	0.0 %	42.3 %	3	-3	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg		2	0	0.0 %	17.0 %	0	0	Winnipeg
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services			163	29	17.8 %	30.1 %	49	-20	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary		7	0	0.0 %	29.7 %	2	-2	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton		6	0	0.0 %	24.8 %	1	-1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax		1	0	0.0 %	8.5 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton		4	1	25.0 %	15.8 %	1	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres		2	0	0.0 %	12.5 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton		1	0	0.0 %	4.1 %	0	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal		78	16	20.5 %	22.2 %	17	-1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau		4	0	0.0 %	22.0 %	1	-1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec		2	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina		1	0	0.0 %	11.9 %	0	0	Regina
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon		1	0	0.0 %	11.6 %	0	0	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's		1	0	0.0 %	2.3 %	0	0	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		47	11	23.4 %	48.9 %	23	-12	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		5	1	20.0 %	47.5 %	2	-1	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg		3	0	0.0 %	23.2 %	1	-1	Winnipeg
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés			194	20	10.3 %	27.8 %	54	-34	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA		2	0	0.0 %	4.3 %	0	0	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary		16	0	0.0 %	33.1 %	5	-5	Calgary

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-01-29

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	#	%	Disponibilité %	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	17	0	0.0 %	22.3 %	4	-4	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	5	0	0.0 %	6.1 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	8	1	12.5 %	16.4 %	1	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston	4	0	0.0 %	3.5 %	0	0	Kingston
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	3	0	0.0 %	12.9 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	2	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	22.7 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Nfld.Lab. moins CMA	1	0	0.0 %	0.2 %	0	0	Nfld.Lab. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	20	1	5.0 %	19.9 %	4	-3	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	36	2	5.6 %	2.3 %	1	1	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	2	0	0.0 %	8.8 %	0	0	Regina
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	1	0	0.0 %	10.8 %	0	0	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	1	0	0.0 %	1.3 %	0	0	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	41	10	24.4 %	57.5 %	24	-14	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	22	4	18.2 %	48.9 %	11	-7	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	3	1	33.3 %	14.2 %	0	1	Windsor
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	9	1	11.1 %	27.9 %	3	-2	Winnipeg
Total		1909	210	11.0 %	20.0 %	382	-172	

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-01-29

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées			Disponibilité	Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	%			
		#	#	%	%	#			
01/02 : Directeurs	National		125	6	4.8 %	4.3 %	5	1	National
03 : Professionnels	National		33	0	0.0 %	3.8 %	1	-1	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	National		521	17	3.3 %	4.6 %	24	-7	National
05 : Contrôleurs	National		45	2	4.4 %	13.9 %	6	-4	National
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	National		16	0	0.0 %	7.8 %	1	-1	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National		152	10	6.6 %	3.4 %	5	5	National
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	National		165	7	4.2 %	3.5 %	6	1	National
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	National		398	14	3.5 %	3.8 %	15	-1	National
10 : Personnel de bureau	National		97	1	1.0 %	7.0 %	7	-6	National
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National		163	6	3.7 %	5.6 %	9	-3	National
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	National		194	10	5.2 %	4.8 %	9	1	National
Total			1909	73	3.8 %	4.7 %	88	-15	

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 : 2016-01-29

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
02 : Cadres intermédiaires et autres dirigeants 03 : Professionnels	CPEM E CPN CNO	National National Provincial
04 : Semi-professionnels et techniciens	EEOG	CMA
05 : Contrôleurs	NOC	Provincial
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	EEOG	CMA
07 : Personnel administratif et de bureau principal	NOC	Provincial
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	EEOG	CMA
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	CMA



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-01-29

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Gestionnaires	EEOG	National
03 : Professionnels	EEOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EEOG	National
05 : Superviseurs	EEOG	National
6. : Superviseurs : Artisanat et métiers	EEOG	National
7.: Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	National
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	EEOG	National
09 : Artisans et ouvriers qualifiés 10 :	EEOG	National
Personnel de bureau	EEOG	National
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services 12 : Ouvriers semi-qualifiés	EEOG	National
	EEOG	National

Outil de définition des objectifs à court terme

**Tyco Ingrated Fire & Security Canada, Inc.
2016-01-29**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Date d'entrée	B x C x 3	Saisie des données	B x E x 3	D + F	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Saisie des données	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) + (B + D)

Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPEME)	Tous Employés 2016-2019 #	Croissance (nouvelles positions)		Chiffre d'affaires (Remplacement de Employés licenciés)		Prévu Embauches sur 3 ans #	FEMMES										
		Annuellement %	Plus de 3 Années #	Annuellement %	Plus de 3 Années #		En cours Rép. #	Chiffre d'affaires (Remplacement de Employés licenciés)		Embauche Obligatoire #	Objectifs à 3 ans 2016-2019		Présenter Disponibilité %	Lacune actuelle #	Proj. Gap #	Présenter Rép. %	Projeté Rép. dans 3 ans %
								Annuellement %	Plus de 3 Années #		#	%					
		#	%	#	%		#	%	#	%	#	%	%	#	#	%	%
Cadres moyens et autres dirigeants	125	0.0%	0	4.8%	18	18	14	4.8%	2	37	7	38.9%	38.9%	-35	-30	11.2%	15.2%
Professionnels	33	0.0%	0	10.1%	10	10	8	10.1%	2	8	4	42.4%	42.4%	-6	-4	24.2%	30.3%
Semi-professionnels et techniciens	521	0.0%	0	12.8%	200	200	13	12.8%	5	41	19	9.5%	9.5%	-36	-22	2.5%	5.2%
Contrôleurs	45	0.0%	0	5.9%	8	8	15	5.9%	3	12	3	Ajustement	53.3%	-5	-5	33.3%	33.3%
Personnel qualifié de la vente et des services	165	0.0%	0	7.1%	35	35	26	7.1%	6	24	9	26.4%	26.4%	-18	-15	15.8%	17.6%
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	398	0.0%	0	1.7%	20	20	3	1.7%	0	3	1	Pont	1.6%	-3	-2	0.8%	1.0%
Inter. Personnel de vente et de service	163	0.0%	0	4.1%	20	20	51	4.1%	6	58	10	50.0%	63.2%	-52	-48	31.3%	33.7%
Travailleurs manuels semi-qualifiés	194	0.0%	0	5.2%	30	30	13	5.2%	2	21	5	16.5%	16.5%	-19	-16	6.7%	8.2%

Outil de définition des objectifs à court terme

**Tyco Ingrated Fire & Security Canada, Inc.
2016-01-29**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Date d'entrée	B x C x 3	Saisie des données	B x E x 3	D + F	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Saisie des données	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) + (B + D)

Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPEME)	Tous Employés 2016-2019	Croissance (nouvelles positions)		Roulement (remplacement des employés licenciés)		Prévu Embauches sur 3 ans	PEUPLES AUTOCHTONES										
		Annuellement	Plus de 3 Années	Annuellement	Plus de 3 Années		En cours Rép.	Roulement (remplacement des employés licenciés)		Embauche Obligatoire	Objectifs à 3 ans 2016-2019		Présenter Disponibilité	Lacune actuelle	Proj. Gap	Présenter Rép.	Projeté Rép. dans 3 ans
								Annuellement	Plus de 3 Années #		#	%					
	#	%	#	%	#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	%
Cadres moyens et autres dirigeants	125	0.0%	0	4.8%	18	18	2	4.8%	0	1	1	Pont	-2.2%	-1	0	1.6%	2.4%
Contrôleurs	45	0.0%	0	5.9%	8	8	0	5.9%	0	1	1	Pont	2.1%	-1	0	0.0%	2.2%
Les superviseurs : Artisanat et commerce	16	0.0%	0	8.3%	4	4	0	8.3%	0	1	1	Pont	4.3%	-1	0	0.0%	6.3%
Personnel qualifié de la vente et des services	165	0.0%	0	7.1%	35	35	2	7.1%	0	2	1	2.2%	2.2%	-2	-1	1.2%	1.8%
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	398	0.0%	0	1.7%	20	20	12	1.7%	1	4	2	Pont	3.8%	-3	-2	3.0%	3.3%
Inter. Personnel de vente et de service	163	0.0%	0	4.1%	20	20	1	4.1%	0	1	1	Pont	1.4%	-1	0	0.6%	1.2%

Outil de définition des objectifs à court terme

**Tyco Ingrated Fire & Security Canada, Inc.
2016-01-29**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Date d'entrée	B x C x 3	Saisie des données	B x E x 3	D + F	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Saisie des données	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) + (B + D)

Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPEME)	Tous Employés 2016-2019		Croissance (nouvelles positions)		Roulement (remplacement des employés licenciés)		Prévu Embauches sur 3 ans	LES MINORITÉS VISIBLES											
	#	%	#	%	#	%		#	En cours Rép.	Roulement (remplacement des employés licenciés)		Embauche Obligatoire	Objectifs à 3 ans 2016-2019		Présenter Disponibilité	Lacune actuelle	Proj. Gap	Présenter Rép.	Projeté Rép. dans 3 ans
										Annuellement	Plus de 3 Années		Annuellement	Plus de 3 Années					
Cadres moyens et autres dirigeants	125	0.0%	0	4.8%	18	18	18	10	4.8%	1	10	3	15.0%	15.0%	-9	-7	8.0%	9.6%	
Professionnels	33	0.0%	0	10.1%	10	10	10	6	10.1%	2	4	3	25.1%	25.1%	-2	-1	18.2%	21.2%	
Semi-professionnels et techniciens	521	0.0%	0	12.8%	200	200	200	41	12.8%	16	94	46	22.9%	22.9%	-78	-48	7.9%	13.6%	
Contrôleurs	45	0.0%	0	5.9%	8	8	8	8	5.9%	1	8	3	32.8%	32.8%	-7	-5	17.8%	22.2%	
Personnel administratif et de bureau principal	152	0.0%	0	6.6%	30	30	30	28	6.6%	6	11	7	21.7%	21.7%	-5	-4	18.4%	19.1%	
Personnel qualifié de la vente et des services	165	0.0%	0	7.1%	35	35	35	14	7.1%	3	14	5	15.4%	15.4%	-11	-9	8.5%	9.7%	
Personnel de bureau	97	0.0%	0	3.4%	10	10	10	25	3.4%	3	13	4	35.8%	35.8%	-10	-9	25.8%	26.8%	
Inter: Personnel de vente et de service	163	0.0%	0	4.1%	20	20	20	29	4.1%	4	24	6	30.1%	30.1%	-20	-18	17.8%	19.0%	
Travailleurs manuels semi-qualifiés	194	0.0%	0	5.2%	30	30	30	20	5.2%	3	37	8	27.8%	27.8%	-34	-29	10.3%	12.9%	

Outil de définition des objectifs à court terme

**Tyco Ingrated Fire & Security Canada, Inc.
2016-01-29**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Date d'entrée	B x C x 3	Saisie des données	B x E x 3	D + F	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Saisie des données	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) + (B + D)

Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPEME)	Tous Employés 2016-2019		Croissance (nouvelles positions)		Roulement (remplacement des employés licenciés)		Prévu Embauches sur 3 ans	LES PERSONNES HANDICAPÉES											
	#	%	Annuellement	Plus de 3 Années	Annuellement	Plus de 3 Années		En cours Rép.	Roulement (remplacement des employés licenciés)		Embauche Obligatoire	Objectifs à 3 ans 2016-2019		Présenter Disponibilité	Lacune actuelle	Proj. Gap	Présenter Rép.	Projeté Rép. dans 3 ans	
									Annuellement	Plus de 3 Années #		#	%						#
Professionnels	33	0.0%	0	0	10.1%	10	10	0	10.1%	0	1	1	Pont	3.8%	-1	0	0.0%	3.0%	
Semi-professionnels et techniciens	521	0.0%	0	0	12.8%	200	200	17	12.8%	7	14	9	4.6%	4.6%	-7	-5	3.3%	3.6%	
Contrôleurs	45	0.0%	0	0	5.9%	8	8	2	5.9%	0	4	1	13.9%	13.9%	-4	-3	4.4%	6.7%	
Les superviseurs : Artisanat et commerce	16	0.0%	0	0	8.3%	4	4	0	8.3%	0	1	1	Pont	7.8%	-1	0	0.0%	6.3%	
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	398	0.0%	0	0	1.7%	20	20	14	1.7%	1	2	2	Pont	3.8%	-1	0	3.5%	3.8%	
Personnel de bureau	97	0.0%	0	0	3.4%	10	10	1	3.4%	0	6	1	7.0%	7.0%	-6	-5	1.0%	2.1%	
Inter. Personnel de vente et de service	163	0.0%	0	0	4.1%	20	20	6	4.1%	1	4	2	Pont	5.6%	-3	-2	3.7%	4.3%	

Tyco Integrated Fire & Security Canada, Inc.

Analyse numérique Femme

CPEM E #	Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	Représentation actuelle	Gap		Objectif numérique		Calendrier	Gestionnaire responsable
			#	Ratio de gravité	#	%		
02	Cadres moyens et autres dirigeants	14	-35	28.6%	7	15.2%	2019	Directeur des ressources humaines
03	Professionnels	8	-6	57.1%	4	30.3%	2019	Directeur des ressources humaines
04	Semi-professionnels et techniciens	13	-36	26.5%	19	5.2%	2019	Directeur des ressources humaines
05	Contrôleurs	15	-9	62.5%	3	35.6%	2019	Directeur des ressources humaines
08	Personnel qualifié de la vente et des services	26	-18	59.1%	9	17.6%	2019	Directeur des ressources humaines
09	Artisans et travailleurs qualifiés	3	-3	50.0%	1	1.0%	2019	Directeur des ressources humaines
11	Inter. Personnel de vente et de service	51	-52	49.5%	10	33.7%	2019	Directeur des ressources humaines
12	Travailleurs manuels semi-qualifiés	13	-19	40.6%	5	8.2%	2019	Directeur des ressources humaines

Tyco Integrated Fire & Security Canada, Inc.

Analyse numérique Peuples autochtones

:

Analyse de la main-d'œuvre					Plan d'équité en matière d'emploi			
CPEM É.#	Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	Représenta- tion actuelle	Gap		Objectif numérique		Calendrier	Gestionnaire responsable
			#	Ratio de gravité %	#	%		
02	Cadres moyens et autres dirigeants	2	-1	66.7%	1	2.4%	2019	Directeur des ressources humaines
05	Contrôleurs	0	-1	0.0%	1	2.2%	2019	Directeur des ressources humaines
06	Les superviseurs : Artisanat et commerce	0	-1	0.0%	1	6.3%	2019	Directeur des ressources humaines
08	Personnel qualifié de la vente et des services	2	-2	50.0%	1	1.8%	2019	Directeur des ressources humaines
09	Artisans et travailleurs qualifiés	12	-3	80.0%	2	3.3%	2019	Directeur des ressources humaines
11	Inter. Personnel de vente et de service	1	-1	50.0%	1	1.2%	2019	Directeur des ressources humaines

Tyco Integrated Fire & Security Canada, Inc.

Analyse numérique Minorités visibles

:

Analyse de la main-d'œuvre					Plan d'équité en matière d'emploi			
CEM E #	Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CEME)	Représenta tion actuelle	Gap		Objectif numérique		Calendrier	Gestionnaire responsable
			#	Ratio de gravité	#	%		
02	Cadres moyens et autres dirigeants	10	-9	52.6%	3	9.6%	2019	Directeur des ressources humaines
03	Professionnels	6	-2	75.0%	3	21.2%	2019	Directeur des ressources humaines
04	Semi-professionnels et techniciens	41	-78	34.5%	46	13.6%	2019	Directeur des ressources humaines
05	Contrôleurs	8	-7	53.3%	3	22.2%	2019	Directeur des ressources humaines
07	Personnel administratif et de bureau principal	28	-5	84.9%	7	19.1%	2019	Directeur des ressources humaines
08	Personnel qualifié de la vente et des services	14	-11	56.0%	5	9.7%	2019	Directeur des ressources humaines
10	Personnel de bureau	25	-10	71.4%	4	26.8%	2019	Directeur des ressources humaines
11	Inter. Personnel de vente et de service	29	-20	59.2%	6	19.0%	2019	Directeur des ressources humaines
12	Travailleurs manuels semi-qualifiés	20	-34	37.0%	8	12.9%	2019	Directeur des ressources humaines

Tyco Integrated Fire & Security Canada, Inc.

Analyse numérique Personnes handicapées

:

Analyse de la main-d'œuvre					Plan d'équité en matière d'emploi			
CPPEM E.#	Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPPEM)	Représenta tion actuelle	Gap		Objectif numérique		Calendrier	Gestionnaire responsable
			#	Ratio de gravité	#	%		
03	Professionnels	0	-1	0.0%	1	3.0%	2019	Directeur des ressources humaines
04	Semi-professionnels et techniciens	17	-7	70.8%	9	3.6%	2019	Directeur des ressources humaines
05	Contrôleurs	2	-4	33.3%	1	6.7%	2019	Directeur des ressources humaines
06	Les superviseurs : Artisanat et commerce	0	-1	0.0%	1	6.3%	2019	Directeur des ressources humaines
09	Artisans et travailleurs qualifiés	14	-1	93.3%	2	3.8%	2019	Directeur des ressources humaines
10	Personnel de bureau	1	-6	14.3%	1	2.1%	2019	Directeur des ressources humaines
11	Inter. Personnel de vente et de service	6	-3	66.7%	2	4.3%	2019	Directeur des ressources humaines

AstraZeneca

LEOS	Total	Personne à l'embauche	Personne à l'embauche	Personne à l'embauche	Personne à l'embauche	Personne à l'embauche	Personne à l'embauche
Cadres moyens et autres dirigeants	225	18	7	1	3	NA	11
Professionnels	33	10	4	NA	3	1	8
Semi professionnels	321	300	19	NA	46	9	74
Contrôleurs	45	8	4	1*	2	1	8
Les superviseurs : Artisanat et métiers	16	4	NA	1	NA	1	2
Personnel administratif et de bureau principal	152	30	NA	NA	7	NA	7
Ventes et services qualifiés Personnel	165	35	9	1	5	NA	15
Artisanat et métiers qualifiés Travailleurs	388	20	1	2	NA	2	5
Personnel de bureau	97	10	NA	NA	4	1	5
Personnel intermédiaire des ventes et des services	163	20	5	1	6	2	14
Travailleurs manuels semi qualifiés	194	30	NA	NA	8	NA	8
Total	1909	355	48	7	64	17	157

* En raison de la gravité de la sous-représentation des superviseurs autochtones, un "pont" de 1 a été attribué à ce groupe désigné.

Comme il n'y a que 8 possibilités d'embauche pour les superviseurs et qu'il y a la plus grande représentation de femmes par rapport à la disponibilité des femmes. Le nombre de superviseurs ayant attribué à ce groupe la disponibilité de ce groupe désigné, la part des embauches pour les femmes a été réduite à 2.

Résumé des objectifs
Tyco Integrated Fire & Security Canada, Inc.
2016/01/29

Femme

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	#	# et %	
02	Cadres moyens et autres dirigeants	-35	7	35 -- 38.9%	
03	Professionnels	-6	4	6 -- 42.4%	
04	Semi-professionnels et techniciens	-36	19	36 -- 9.5%	
05	Contrôleurs	-9	3	9 -- 50.0%	
08	Personnel qualifié de la vente et des services	-18	9	18 -- 26.4%	
09	Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	-3	1	3 -- 1.6%	
11	Inter. Personnel de vente et de service	-52	10	52 -- 50.0%	
12	Travailleurs manuels semi-qualifiés	-19	5	19 -- 16.5%	

Peuples autochtones

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	#	# et %	
02	Cadres moyens et autres dirigeants	-1	1	1 -- 2.2%	
05	Contrôleurs	-1	1	1 -- 2.1%	
06	Les superviseurs : Artisanat et commerce	-1	1	1 -- 4.3%	
08	Personnel qualifié de la vente et des services	-2	1	2 -- 2.2%	
09	Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	-3	2	3 -- 3.8%	
11	Inter. Personnel de vente et de service	-1	1	1 -- 1.4%	

Minorités visibles

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	#	# et %	
02	Cadres moyens et autres dirigeants	-9	3	9 -- 15.0%	
03	Professionnels	-2	3	2 -- 25.1%	
04	Semi-professionnels et techniciens	-78	48	78 -- 22.9%	
05	Contrôleurs	-7	3	7 --32.8%	
07	Personnel administratif et de bureau principal	-5	7	5 -- 21.7%	
08	Personnel qualifié de la vente et des services	-11	5	11 -- 15.4%	
10	Personnel de bureau	-10	4	10 -- 35.8%	
11	Inter. Personnel de vente et de service	-20	6	20 --30.1%	
12	Travailleurs manuels semi-qualifiés	-34	8	34 --27.8%	

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	#	# et %	
03	Professionnels	-1	1	1-- 3.8%	
04	Semi-professionnels et techniciens	-7	9	7 -- 4.6%	
05	Contrôleurs	-4	1	4-- 13.9%	
06	Les superviseurs : Artisanat et commerce	-1	1	1-- 7.8%	
09	Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	-1	2	1 -- 3.8%	
10	Personnel de bureau	-6	1	6 -- 7.0%	
11	Inter. Personnel de vente et de service	-3	2	3-- 5.6%	



Questionnaire d'auto-identification sur l'équité en matière d'emploi

(Confidentiel une fois terminé)

Ce questionnaire est également disponible dans d'autres formats

NOM DE L'EMPLOYÉ

Prénom

Nom de famille

Les réponses aux questions d'auto-identification sont volontaires et vous pouvez vous identifier comme membre de plusieurs groupes désignés. Le questionnaire est disponible dans d'autres formats sur demande. Toutes les informations que vous soumettez resteront strictement confidentielles et vous pouvez les modifier à tout moment. La vie privée et la confidentialité sont protégées par les lois fédérales et provinciales sur la protection de la vie privée et les protocoles de notre entreprise. Veuillez remplir le questionnaire même si vous n'êtes pas membre d'un groupe désigné. Seul le personnel interne autorisé des RH aura accès à ces informations, qui ne seront utilisées qu'à des fins d'équité en matière d'emploi.

En raison de l'importance de l'enquête, nous voulons être sûrs d'avoir entendu tous les employés. Si vous choisissez de ne pas répondre aux questions d'auto-identification, vous devez l'indiquer en cochant la case ci-dessous, en remplissant votre nom et en envoyant l'enquête.

Je ne souhaite pas répondre aux questions d'auto-identification.

Veuillez ensuite le retourner dans l'enveloppe pré-adressée par courrier interne à Stacey Safran CHRL, Responsable RH, Tyco Integrated and Security, 2400 Skymark Avenue, Mississauga, ON L4W 5K5 Canada

Nous vous encourageons vivement à répondre à l'ensemble de l'enquête afin de contribuer au succès de l'équité en matière d'emploi chez Tyco.

À l'avenir, seul votre numéro d'employé sera utilisé comme identifiant.

Nous vous remercions de votre coopération.

1. Veuillez indiquer votre sexe

Homme

Femme

2. Les personnes handicapées sont celles qui souffrent d'un **handicap** physique, mental, sensoriel, psychiatrique ou d'apprentissage, de longue durée ou récurrent, et qui se considèrent comme défavorisées sur le plan de l'emploi en raison de ce handicap, ou qui pensent qu'un employeur ou un employeur potentiel est susceptible de les considérer comme défavorisées sur le plan de l'emploi en raison de ce handicap. Cela inclut également les personnes dont les limitations fonctionnelles dues à leur déficience ont fait l'objet d'aménagements dans leur emploi ou leur lieu de travail actuel.

Les exemples de handicaps comprennent, sans s'y limiter :

Coordination ou dextérité

- Difficulté à utiliser les mains ou les bras, par exemple pour saisir des objets ou utiliser un clavier

Mobilité

- Difficulté à se déplacer d'un bureau à l'autre, à parcourir de longues distances à pied ou à utiliser les escaliers

Aveugles ou malvoyants

- Incapacité ou difficulté à voir, glaucome, mais ne vous incluez pas si vous pouvez bien voir avec des lunettes ou des lentilles de contact

Discours

- Difficulté à parler ou à être compris

Audition

- Incapacité ou difficulté à entendre

Autres handicaps

- Handicaps d'apprentissage, de développement et autres types de handicaps
- Sur la base de cette définition, êtes-vous une personne handicapée ?

- Oui
- No
- n

3. Un Autochtone est un Indien d'Amérique du Nord, un Métis ou un Inuit et/ou un Indien des traités ou un Indien inscrit et/ou un membre d'une bande indienne ou d'une Première nation.

Sur la base de cette définition, êtes-vous un autochtone ?

- Oui
- No
- n

4. Les membres des minorités visibles sont des personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou de couleur blanche, quel que soit leur lieu de naissance.

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

- Noir
- Non-blanc d'Amérique latine (y compris les indigènes d'Amérique centrale et du Sud)
- Asiatique de l'Est (par exemple, chinois, japonais, coréen)

•Asiatiques du Sud/Indiens de l'Est (par exemple, Indiens, Pakistanais, Bangladeshi, Indiens de Guyane, Trinidad, Afrique de l'Est)

• Asie du Sud-Est (par exemple, birman, cambodgien, philippin, laotien, thaïlandais, vietnamien)

• Non-blanc d'Asie occidentale, d'Afrique du Nord ou arabe (par exemple, iranien, libanais, égyptien, libyen)

•Personnes d'origine mixte (par exemple, dont l'un des parents appartient à l'un des groupes de minorités visibles énumérés ci-dessus) Selon cette définition, êtes-vous membre d'un groupe de minorité visible ?

Oui

No

n

Merci de nous aider à continuer à cultiver une culture du travail gagnante qui fait de Tyco un lieu de travail formidable. Veuillez placer le questionnaire rempli dans l'enveloppe pré-adressée, la cacheter et la renvoyer par courrier interne à

Stacey Safran C.H.R.L / HR Manager / Tyco Integrated Fire & Security/ 2400 Skymark Avenue, Mississauga, ON L4W 5K5 Canada

Signature :

Date :

**QUESTIONS ET RÉPONSES SUR LE SYSTÈME INTÉGRÉ DE SÉCURITÉ ET
DE LUTTE CONTRE L'INCENDIE DE TYCO
QUESTIONNAIRE D'AUTO-IDENTIFICATION SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI**

Voici quelques questions fréquemment posées :

Q : POURQUOI CETTE INFORMATION EST-ELLE RECUEILLIE ?

Tyco mettra en œuvre l'équité en matière d'emploi parce que nous avons obtenu un contrat de grande valeur du gouvernement canadien. La mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi est une condition de cette attribution. La collecte de nos données sur la main-d'œuvre est la première étape.

Q : COMMENT CES INFORMATIONS SONT-ELLES RECUEILLIES ?

Les informations sont collectées par le biais d'une enquête en ligne et d'un questionnaire sur papier. Le questionnaire est disponible dans d'autres formats pour ceux qui ont besoin

l'a. On vous donnera le temps et l'intimité nécessaires pour remplir et renvoyer l'enquête. L'enquête sera administrée par Employment Matters Consulting, un groupe de conseil externe spécialisé dans l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion.

Q J'AI RÉPONDU À L'ENQUÊTE EN 2012 EN TANT QU'EMPLOYÉ DE SIMPLEXGRINNELL. DOIS-JE LE REFAIRE ?

:

Oui. Nous vous demandons de remplir ce questionnaire.

Q JE NE M'IDENTIFIE PAS COMME MEMBRE D'UN GROUPE DÉSIGNÉ. DOIS-JE REMPLIR LE QUESTIONNAIRE ?

:

Oui. Tous les employés sont invités à remplir le questionnaire, même si vous ne vous identifiez pas comme membre de l'un des quatre groupes désignés.

Q : MES INFORMATIONS RESTERONT-ELLES CONFIDENTIELLES ?

Oui. Les lois fédérales et provinciales sur la protection de la vie privée et les politiques de notre entreprise en la matière établissent des

des protocoles pour la collecte, le stockage, la maintenance et la divulgation des données relatives à l'équité en matière d'emploi et de vos informations personnelles. La vie privée et la confidentialité sont assurées.

Seul le personnel autorisé des RH aura accès aux données relatives à l'équité en matière d'emploi à des fins d'équité en matière d'emploi uniquement. Le personnel des RH est autorisé à tenir à jour la base de données sur l'équité en matière d'emploi, à analyser les données sur la main-d'œuvre et à rapporter les données d'enquête sous forme de résumé ou d'agrégat uniquement et de manière à ne pas divulguer directement ou indirectement des informations personnelles. **Q :**

COMMENT MES DONNÉES D'AUTO-IDENTIFICATION SERONT-ELLES UTILISÉES ?

Les données seront utilisées pour analyser et faire rapport sur la représentation, la distribution et le statut des groupes désignés au sein de Tyco ; pour analyser et faire rapport sur les progrès de l'entreprise en matière d'équité dans l'emploi ; et pour aider à identifier et à supprimer les obstacles à l'emploi dans les politiques et pratiques d'emploi de Tyco

Q:DOIS-JE RÉPONDRE À CE QUESTIONNAIRE ?

La fourniture d'informations d'auto-identification est volontaire ; cependant, nous encourageons vivement chaque employé à remplir et à renvoyer le questionnaire. Que vous identifiez volontairement ou non votre statut de groupe désigné, nous vous demandons de remplir la partie supérieure du questionnaire afin d'indiquer votre nom ou votre numéro d'employé et de nous retourner le questionnaire.

Nous exigeons un taux de réponse d'au moins 80 % pour garantir la fiabilité des données sur la main-d'œuvre.

Q: CET EXERCICE DE COLLECTE DE DONNÉES PORTE-T-IL ATTEINTE À MES DROITS HUMAINS ?

Non. La collecte de ces données ne porte pas atteinte à vos droits humains. Elle est autorisée par la législation sur les droits de l'homme et par la législation fédérale sur l'équité en matière d'emploi.

Q: QUE SE PASSE-T-IL SI MES INFORMATIONS CHANGENT PAR LA SUITE ?

Vous pouvez modifier vos informations à tout moment. Pour ce faire, contactez les ressources humaines.

Q: PUIS-JE M'IDENTIFIER DANS PLUS D'UN GROUPE ?

Oui. Par exemple, une personne dont la mère est d'origine indienne d'Asie et dont le père est membre d'une Première nation pourrait s'identifier comme étant à la fois autochtone et membre d'une minorité visible.

Q: POURQUOI L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI EST-ELLE IMPORTANTE ?

C'est bon pour les affaires. Elle renforce notre capacité à être compétitifs et à conserver les contrats fédéraux de grande valeur et, de cette manière, elle contribue à la rentabilité et à la viabilité de notre entreprise ainsi qu'à la sécurité de l'emploi pour tous. En tant que stratégie des ressources humaines, elle nous permet d'attirer et de conserver la diversité de talents dont notre entreprise a besoin pour être compétitive sur le marché.

Q: L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI SIGNIFIE-T-ELLE UN SYSTÈME DE QUOTAS ?

Non. Un système de quotas exigerait qu'un nombre fixe de personnes soient placées dans certains emplois, quelles que soient leurs qualifications et compétences. Plus précisément, l'article 6 de la *loi sur l'emploi* interdit l'utilisation de quotas.

Des questions ? Contactez votre responsable ou Naveen Rakkar. Les coordonnées de Naveen sont les suivantes :

NRakkar@simplexgrinnell.com et 905.212.4486.

De: "Goodwin, Jennifer C [NC]"
À: bbower@tyco.com
Date: 2016-06-21 14:47:39
Objet: Avis de conformité
Pièces
jointes: FP-Letter-WEDClosingLetter-20160616.pdf

Bonjour,

L'évaluation de la conformité réalisée pour votre organisation est terminée. Il a été déterminé que votre organisation respecte les critères d'équité en matière d'emploi du Programme de contrats fédéraux. Vous trouverez ci-joint la lettre d'avis de conformité.

Cordialement,

Jenny Goodwin

Agent de programmes, Programme du travail
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada
jennifer.goodwin@hrsdc-rhdcc.gc.ca / Tél. : 819-654-4326

Program Officer, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
jennifer.goodwin@hrsdc-rhdcc.gc.ca / Tél. : 819-654-4326

Juin 16, 2016

William Bower
Vice President, Tax
Tyco Integrated Fire & Security Canada Inc.
2400 Skymark Avenue
Mississauga, Ontario L4W 5K5

Re : Programme fédéral des entrepreneurs - Notification de conformité

Monsieur Mr. Bower,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité subséquente entreprise le 16 Juin 2016 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que Tyco Integrated Fire & Security Canada Inc se conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

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

Aux termes du PCF, votre organisation peut être sélectionnée pour une évaluation de conformité ultérieure quatre ans après la date d'attribution de votre contrat initial de biens ou de services et tous les trois ans par la suite. Les évaluations de conformité ultérieures porteront sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs fixés dans la soumission initiale de votre organisation en matière d'équité en matière d'emploi.

Lorsque Tyco Integrated Fire & Security Canada Inc recevra un avis concernant la prochaine évaluation, vous devrez fournir les renseignements suivants avant la date d'échéance:

- un tableau des réalisations complété;
- une analyse de l'effectif à jour;
- des objectifs révisés pour les éventuelles lacunes de représentation restantes.

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, Tyco Integrated Fire & Security Canada Inc 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'une entreprise 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 responsabilisation approuvés par la haute direction afin de veiller à l'atteinte des objectifs.

Enfin, vous trouverez ci-joint, un résumé des résultats d'équité en matière d'emploi de votre organisation pour les femmes, les autochtones et les membres des minorités visibles par rapport aux résultats du secteur des services administratifs, des services de soutien, des services de gestion des déchets et des services d'assainissement et de la disponibilité sur le marché du travail canadien.

Les agents du Programme du travail sont disponibles pour répondre à vos questions et vous guider. Vous pouvez aussi consulter notre site Web pour accéder à différents outils et une série de modules de formation.



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

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

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

Cordialement,

Brigitte Savoie
Manager, Program Operations
Employment and Social Development Canada — Labour Program
c.c.: Naveen Rakkar, Human Resources Director
Pièce jointe

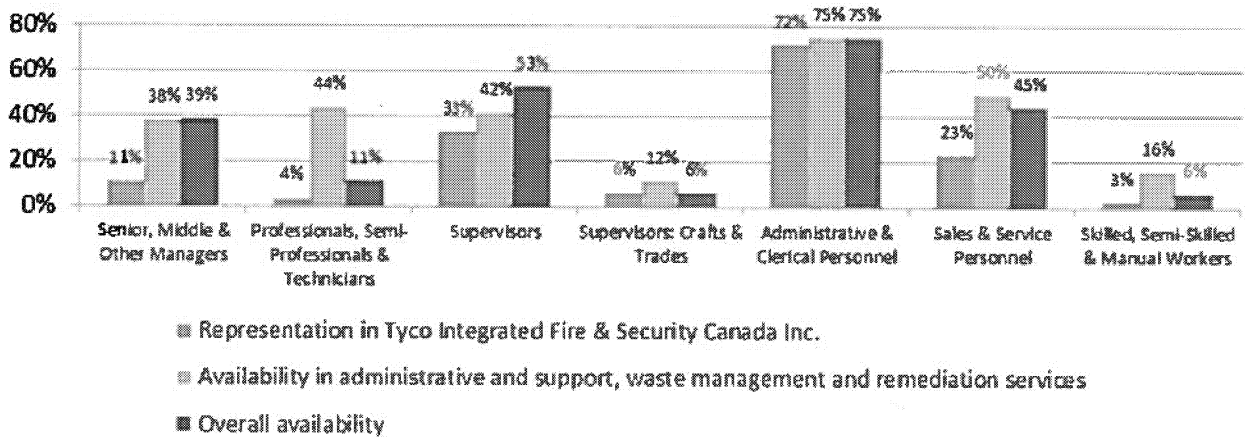


Résumé des résultats de Tyco Integrated Fire & Security Canada Inc. en matière d'équité en matière d'emploi

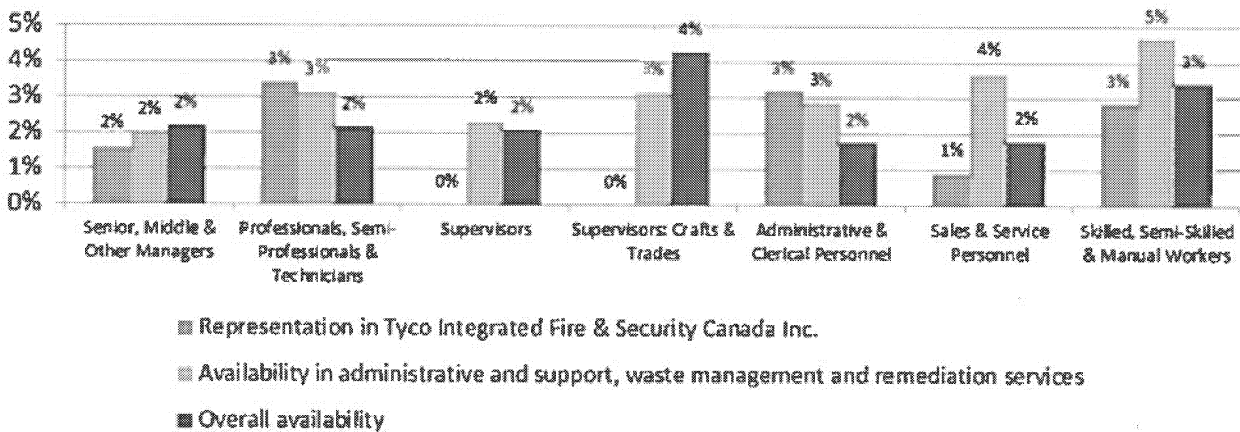
Dans les tableaux ci-dessous, la représentation des femmes, des autochtones et des membres des minorités visibles au niveau global et au niveau des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) agrégées, basée sur la soumission de Tyco Integrated Fire & Security Canada Inc, sont comparées au secteur des services administratifs, des services de soutien, des services de gestion des déchets et des services d'assainissement et aux données globales de disponibilité sur le marché du travail canadien.

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

Représentation et disponibilité des femmes par groupes professionnels agrégés

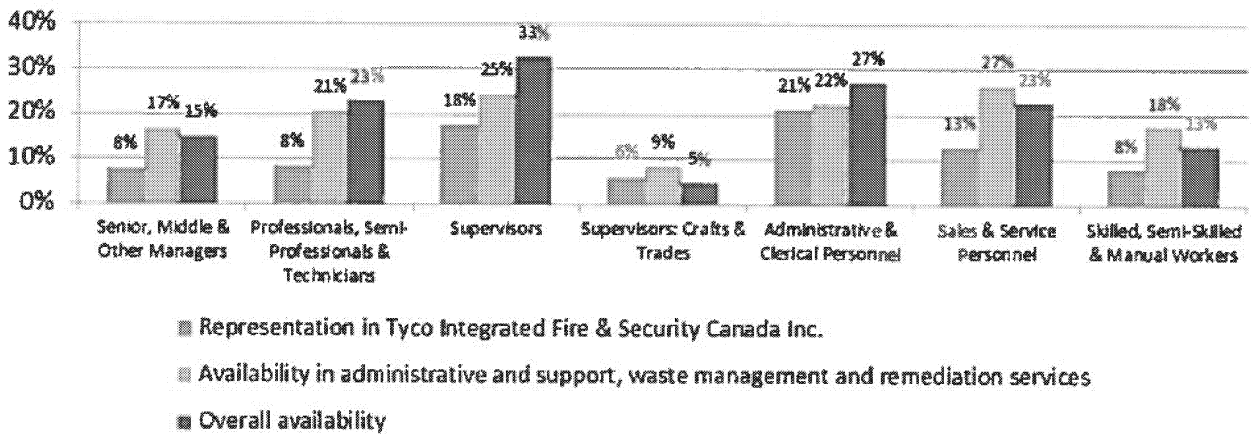


Représentation et disponibilité des peuples autochtones par groupes professionnels agrégés

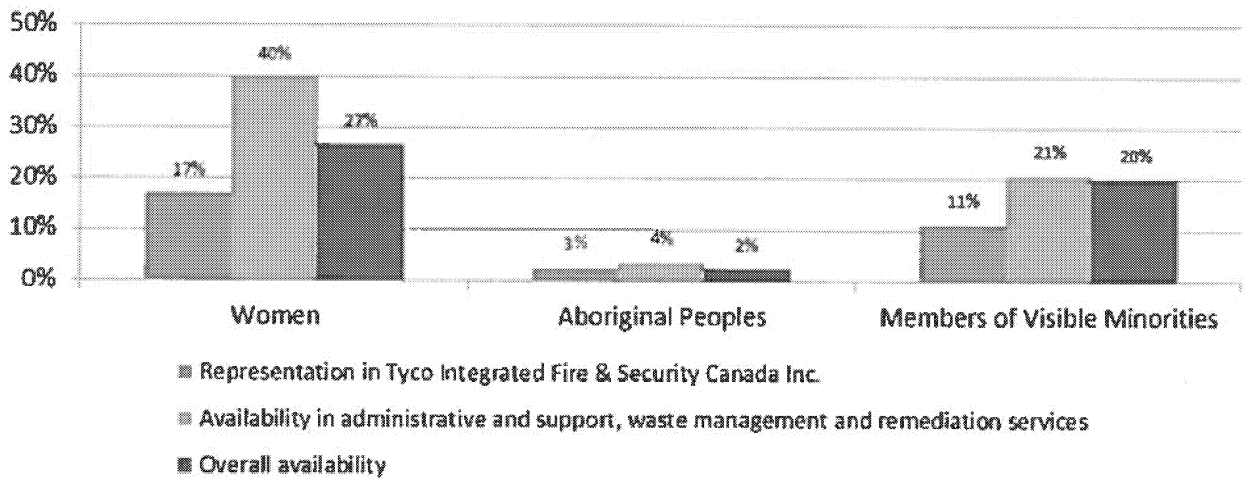




Représentation et disponibilité des membres des minorités visibles par groupes professionnels agrégés



Representation and Availability by Designated Groups



Les 14 CPEME ont été agrégées comme suit:

- CPEME 1 Cadres supérieurs et CPEME 2 Cadres moyens et autres dirigeants
- CPEME 3 Professionnels et CPEME 4 Semi-professionnels et techniciens
- CPEME 5 Contrôleurs
- CPEME 6 Superviseurs : Artisanat et commerce
- CPEME 7 Personnel administratif et de bureau principal et CPEME 10 Personnel de bureau
- CPEME 8 Personnel qualifié de la vente et des services, CPEME 11 Personnel intermédiaire de la vente et des services et CPEME 13 Autre personnel de la vente et des services
- CPEME 9 Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce, CPEME 12 Travailleurs manuels semi-qualifiés et CPEME 14 Autres travailleurs manuels

TYCO INTEGRATED FIRE AND SECURITY INC.

PREMIÈRE ÉVALUATION DE CONFORMITÉ

EXIGENCE N° 1 : COLLECTE DE RENSEIGNEMENTS SUR L'EFFECTIF

CRITÈRES D'ÉVALUATION

- Définitions du questionnaire
- Questionnaire d'auto-identification
- Taux de retour et de réponse
- Mise à jour des données
- Codage des postes
- Calcul de la représentation

Tyco Integrated Fire and Security a respecté tous les critères d'évaluation.

1.0 PREUVES DOCUMENTAIRES

Les documents suivants se trouvent ci-joints :

- Questionnaires d'auto-identification d'équité en matière d'emploi et d'auto-identification contenant les définitions pertinentes
- La documentation connexe, y compris les foires aux questions distribuées aux employés dans le cadre de la stratégie de mobilisation de l'entreprise

1.1 Définitions du questionnaire

- Les définitions sont conformes à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

1.2 Questionnaire d'auto-identification

- Le questionnaire et la documentation connexe indiquent l'objectif de l'équité en matière d'emploi et informent les employés des faits suivants :
 - ils peuvent s'auto-identifier à plus d'un groupe désigné;
 - le questionnaire est accessible en d'autres formats sur demande;
 - ils peuvent choisir de répondre ou non aux questions d'auto-identification, mais ils doivent retourner le questionnaire;
 - les renseignements fournis sont confidentiels, et un employé peut modifier ses renseignements sur l'équité en matière d'emploi en tout temps;
 - seul le personnel dûment autorisé aura accès aux renseignements et ces derniers seront utilisés aux fins de l'équité en matière d'emploi uniquement.

Tyco Integrated Fire and Security a établi des protocoles stricts pour protéger les renseignements personnels des membres des groupes désignés en ce qui concerne la collecte, de l'utilisation, la communication, la transmission et l'entreposage des renseignements ainsi que l'accès à ces derniers.

Les employés sont informés que leurs données serviront à analyser la représentation, la répartition et le statut des groupes désignés et à en rendre compte afin de déterminer les progrès de l'entreprise en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi et de mieux cerner, puis éliminer, les obstacles à l'équité en matière d'emploi dans les systèmes, les politiques et les

pratiques de Tyco. En outre, les employés sont informés que l'entreprise communiquera uniquement des groupes de données et qu'elle veillera à ce que leur utilisation ne permette pas d'identifier, directement ou indirectement, un particulier.

Il était possible de répondre au sondage en ligne et sur papier. Toute la correspondance et les produits connexes étaient disponibles dans les deux langues officielles.

1.3 Taux de retour et de réponse

Voici les taux de retour et de réponse pour les employés à temps plein permanents et les employés à temps partiel permanents de Tyco.

- Nombre total de questionnaires distribués – 1909
- Nombre total de questionnaires retournés – 1604
- Taux de retour – 84,0 %
- Taux de réponse – 81,6 %

1.4 Mise à jour des données

- Tyco Integrated Fire and Security a produit une trousse d'embauche pour dresser un portrait des nouveaux employés durant leur intégration. Pour ce faire, l'entreprise utilise le questionnaire d'auto-identification aux fins de l'équité en matière d'emploi et la documentation connexe.
- Les foires aux questions expliquent aux employés, y compris ceux nouvellement embauchés, l'objectif de l'équité en matière d'emploi ainsi que le programme de Tyco à cet égard.
- Tyco Integrated Fire and Security mettra à jour sa base de données du Système de gestion de l'information de l'équité en milieu de travail (SGIEMT) – nouvelles embauches, cessations d'emploi et promotion – et fera une analyse annuelle de l'effectif afin de faire le suivi des progrès et de revoir son programme le cas échéant.
- L'entreprise continuera à faire un suivi des personnes n'ayant pas répondu au sondage afin de maintenir un taux de réponse d'au moins 80 %.

1.5 Codage des postes

- Tyco Integrated Fire and Security a travaillé avec le consultant externe pour attribuer un code de la CNP de 2011 à tous ses postes, ce qui lui permettra de verser les données dans le SGIEMT et d'accéder aux données du Recensement de 2011.

1.6 Calcul de la représentation

Tyco Integrated Fire and Security a bien déterminé la représentation à l'interne.

EXIGENCE N° 2 – ANALYSE DE L'EFFECTIF

CRITÈRES D'ÉVALUATION

- Calcul des estimations relatives à la disponibilité
- Comparaisons des postes et des échelles géographiques
- Cibler la sous-représentation

Tyco Integrated Fire and Security a respecté tous les critères d'évaluation.

2.0 PREUVES DOCUMENTAIRES

Les documents suivants se trouvent ci-joints :

- Résumé de l'analyse de l'effectif et tableaux détaillés

2.1 COMMENTAIRES

- Les rapports de l'analyse de l'effectif sont produits par le Système de gestion de l'information de l'équité en milieu de travail (SGIEMT).
- Les jalons pour la disponibilité à l'échelle nationale en 2011 sont établis par le Programme du travail. Les données de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 ont été utilisées pour les Autochtones, les membres de minorités visibles et les femmes. Les données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) ont été utilisées pour les personnes handicapées.
- Les conclusions liées à la sous-représentation découlent des estimations relatives à la disponibilité. En raison de la structure des postes de Tyco Integrated Fire and Security – catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME) et Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) – les marchés de l'emploi pertinents sont les marchés nationaux, provinciaux et locaux pour la région métropolitaine de recensement (RMR).

L'entreprise a utilisé l'analyse des données sur son effectif pour entreprendre une analyse approfondie des tendances en matière de représentation pour chacun des quatre groupes désignés. L'analyse de l'effectif établit les bases de l'examen des systèmes d'emploi et de l'élaboration d'objectifs qualitatifs. Tyco Integrated Fire and Security passera en revue ses systèmes, ses politiques et ses pratiques en matière d'emploi et concevra des stratégies et des initiatives ainsi qu'un cadre de responsabilités afin d'améliorer la représentation des groupes qui sont actuellement sous-représentés dans son effectif.

EXIGENCE N° 3 –OBJECTIFS NUMÉRIQUES À COURT ET À LONG TERME

CRITÈRES D'ÉVALUATION

- Objectifs à court terme
- Objectifs à long terme
- Considérations sur lesquelles se fondent les objectifs
- Caractère suffisant des objectifs

Tyco Integrated Fire and Security a respecté tous les critères d'évaluation.

3.0 PREUVES DOCUMENTAIRES

Les documents suivants se trouvent ci-joints :

- Outil d'établissement d'objectifs à court terme
- Résumé des objectifs numériques à court terme
- Résumé des objectifs numériques et tableau des responsabilités
- Gabarit du résumé des objectifs à court et à long terme pour le PCF d'EDSC qui contient les résultats de l'analyse de l'effectif ainsi que les objectifs numériques à court et à long terme.

3.1 COMMENTAIRES

Au moment d'établir des objectifs numériques à court terme, nous avons tenu compte des éléments suivants :

Aucune croissance de l'effectif n'est prévue pour la période couverte par les objectifs :

- Tyco prévoit garder son nombre d'employés stable et n'envisage pas de croissance de l'effectif pour la période couverte par les objectifs.

- Les objectifs numériques correspondent à la part des embauches de membres des groupes désignés sous-représentés qu'on s'attend à faire pour une CPEME donnée. Les déterminants clés de la part des embauches sont : a) le nombre d'embauches prévues pour le CPEME; b) le taux de disponibilité du groupe sous-représenté pour la CPEME; et c) l'ampleur de la sous-représentation et donc de la demande nécessaire pour atteindre le ou les objectifs.

Caractère suffisant des objectifs : Ce critère d'évaluation se décrit ainsi :

- « *Les objectifs établis par les entrepreneurs sont suffisants pour assurer des progrès raisonnables en vue de resserrer l'écart en matière de représentation, car ils sont supérieurs, ou au moins égaux, à la disponibilité.* »
- Nous avons donc veillé à ce qu'à la fin de la période visée par les objectifs, l'écart prévu pour chaque groupe désigné soit moindre que l'écart actuel. Cela a été fait uniquement dans les cas où le nombre d'embauches prévues le justifiait.
- Tyco embauchera certains groupes à un taux supérieur à leur disponibilité. C'est ce que l'on entend par « combler l'écart » dans la colonne M de l'outil d'établissement d'objectifs à court terme.

3.2 Objectifs numériques à court terme

Nous avons établi des objectifs numériques à court terme sur trois ans pour chacun des quatre groupes désignés de CPEME :

- CPEME : 02 – Cadres intermédiaires et autres administrateurs
 - Femmes, Autochtones et minorités visibles
- CPEME : 03 – Professionnels
 - Femmes, minorités visibles, personnes handicapées
- CPEME : 04 – Personnel semi-professionnel et technique
 - Femmes, minorités visibles, personnes handicapées
- CPEME : 05 – Surveillants
 - Femmes, Autochtones, minorités visibles, personnes handicapées
- CPEME : 06 – Contremaîtres
 - Autochtones, personnes handicapées
- CPEME : 07 – Personnel administratif et de bureau principal
 - Femmes, minorités visibles
- CPEME : 08 – Personnel spécialisé de la vente et des services
 - Femmes, Autochtones, minorités visibles, personnes handicapées
- CPEME : 09 – Travailleurs qualifiés et artisans
 - Femmes, Autochtones, minorités visibles, personnes handicapées
- CPEME : 10 – Personnel de bureau
 - Minorités visibles, personnes handicapées
- CPEME : 11 – Personnel intermédiaire de la vente et des services
 - Femmes, Autochtones, minorités visibles, personnes handicapées
- CPEME : 12 – Travailleurs manuels spécialisés
 - Femmes, minorités visibles.

3.3 Outil d'établissement d'objectifs à court terme – Résumé des objectifs numériques

Nous utilisons les gabarits d'EDSC (Outil d'établissement d'objectifs à court terme) pour calculer la part d'embauche dans les catégories de CPEME où il y a sous-représentation. Nous fournissons également un sommaire des objectifs numériques à court terme qui contient les données suivantes :

- Au cours de la période couverte par les objectifs, l'entreprise prévoit 385 occasions d'embauche.
- Femmes : on prévoit qu'elles représenteront 49 des nouvelles embauches (ou 12,7 %); la majorité de ces embauches (19) devraient avoir lieu dans la catégorie 04 – Personnel semi-professionnel et technique.
- Autochtones : on prévoit 7 nouvelles embauches, soit 1,8 % des nouvelles embauches.
- Minorités visibles : on prévoit 84 embauches, soit 21,8 % des nouvelles embauches, dont la majorité (46) dans la catégorie 04 – Personnel semi-professionnel et technique.
- Personnes handicapées : on prévoit 17 embauches, soit 4,4 % des embauches prévues.

Pour atteindre ces objectifs, les groupes désignés devront représenter 157, ou 35,5 %, des embauches prévues pour les trois prochaines années.

- L'analyse de l'effectif montre que les femmes et les minorités visibles sont les groupes les plus touchés par la sous-représentation. Ils sont tous deux sous-représentés dans 9 des 11 catégories d'emploi chez Tyco.
 - Toutefois, une fois qu'on applique les filtres d'importance comme la prévalence, l'ampleur des écarts et le ratio de gravité, on constate que la sous-représentation est plus marquée chez les femmes.
- Les personnes handicapées sont sous-représentées dans 7 catégories, et les Autochtones, dans 6.

Tyco passera en revue ses systèmes d'emploi afin de concevoir des stratégies et des initiatives exemptes d'obstacles pour attirer, embaucher et retenir les talents des groupes désignés qui sont actuellement sous-représentés.

3.4 Résumé des objectifs numériques et tableau des responsabilités

Le tableau indique les objectifs numériques à court terme, la date cible et le gestionnaire responsable. Tyco Integrated Fire and Security a établi un cadre de responsabilité dans le cadre de son engagement de faire tous les efforts raisonnables pour atteindre une représentation entière.

3.5 Objectifs numériques à long terme – Résumé des objectifs du PCF d'EDSC

- Les objectifs à long terme de l'entreprise sont la représentation entière des groupes désignés dans les domaines où ils sont sous-représentés.
- Le résumé des objectifs à court et à long terme du PCF d'EDSC contient une liste des objectifs numériques à long terme.
- Nous sommes conscients qu'il est probable que les objectifs à long terme changent en raison des effets a) des objectifs à court terme; b) des initiatives relatives à l'équité en matière d'emploi mises en œuvre par l'entreprise pour éliminer les obstacles à l'emploi; et c) des changements qui pourraient toucher les secteurs d'activités.

- En raison de l'ampleur de la sous-représentation, l'entreprise aura de la difficulté à assurer une représentation entière de certains groupes désignés dans certaines catégories professionnelles.

FIN.