


 Programme du travail
Programme de contrats fédéraux

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

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

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

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation Vancouver Drydock Limited Partnership	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale)	Numéro d'entreprise [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 180
Numéro de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Pour trouver le code SCIAN à 4 de chiffres votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/list-liste-fra.htm 48839	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 203 East Esplanade Street	Ville North Vancouver	Province BC	Code postal V7L 1A1
	Numéro de téléphone 1-604-988-7444	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Karen Tilley	Titre Directeur du conseil en ressources humaines et d		
Numéro de téléphone 1-604-984-1660	Adresse de courriel ktilley@seaspan.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	

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

SIGNATAIRE			
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de direction de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.			
Nom (en lettres moulées) Paul Hebson	Titre Vice-président et directeur général		
Numéro de téléphone 604-990-502	Adresse de courriel phebson@seaspan.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
[REDACTED]	Date (AAAA/MM/JJ) 2017-02-14		

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-20

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	#		
01 : Cadres supérieursNational		1	0	0.0 %	27.4 %	0	0	National
02 : Cadres moyens et autres cadresNational		6	0	0.0 %	38.9 %	2	-2	National
03 : Professionnels		2	0	0.0 %	42.0 %	1	-1	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entrepriseNational		2	0	0.0 %	42.0 %	1	-1	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		9	2	22.2 %	28.6 %	3	-1	
2234 : Estimateurs de constructionColombie-Britannique		2	0	0.0 %	10.5 %	0	0	Colombie-Britannique
2263 : Inspecteurs de la santé publique, de l'environnement et de la santé et sécurité au travailColombie-Britannique		6	2	33.3 %	37.8 %	2	0	Colombie-Britannique
2264 : Inspecteurs de la constructionColombie-Britannique		1	0	0.0 %	9.1 %	0	0	Colombie-Britannique
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		4	0	0.0 %	6.6 %	0	0	
7201 : Entrepreneurs et contremaîtres des métiers de l'usinage, du formage, du façonnage et du montage des métauxColombie-Britannique et professions connexes		1	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Colombie-Britannique
7205 : Entrepreneurs et superviseurs, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien de la Colombie-Britannique		3	0	0.0 %	7.7 %	0	0	Colombie-Britannique
07 : Personnel administratif et de bureau principal		3	2	66.7 %	79.0 %	2	0	
Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploiVancouver		3	2	66.7 %	79.0 %	2	0	Vancouver
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		36	1	2.8 %	2.0 %	1	0	
7231 : Machinistes et inspecteurs de l'usinage et de l'outillageColombie-Britannique		11	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Colombie-Britannique
7234 : ChaudronniersColombie-Britannique		7	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Colombie-Britannique
7236 : Ferronniers d'artColombie-Britannique		3	0	0.0 %	3.4 %	0	0	Colombie-Britannique
7242 : Électriciens industrielsColombie-Britannique		7	1	14.3 %	3.7 %	0	1	Colombie-Britannique
7252 : Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleursColombie-Britannique		4	0	0.0 %	1.1 %	0	0	Colombie-Britannique
7371 : GrutiersColombie-Britannique		4	0	0.0 %	3.6 %	0	0	Colombie-Britannique
14 : Autres travailleurs manuels		1	0	0.0 %	30.1 %	0	0	
Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploiVancouver		1	0	0.0 %	30.1 %	0	0	Vancouver

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-20

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Représentation		Femmes Disponibili		Lac u	Espace recrutement
		#	#%	% ^{fé}	#			
Total		62	5	8.1 %	15.6 %	9	4	

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 : 2018-02-20

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	#	Peuples autochtones		Gap #	Espace recrutement		
				Représentation #	Disponibilité %				
01 : Cadres supérieurs	National		1	0	0.0 %	2.9 %	0	0	National
02 : Cadres moyens et autres cadres	National		6	0	0.0 %	2.2 %	0	0	National
03 : Professionnels			2	0	0.0 %	1.6 %	0	0	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National		2	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens			9	0	0.0 %	3.9 %	0	0	
2234 : Estimateurs de construction	Colombie-Britannique		2	0	0.0 %	2.5 %	0	0	Colombie-Britannique
2263 : Inspecteurs de la santé publique, de l'environnement et de la santé et sécurité au travail	Colombie-Britannique		6	0	0.0 %	4.4 %	0	0	Colombie-Britannique
2264 : Inspecteurs de la construction	Colombie-Britannique		1	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Colombie-Britannique
06 : Surveillants : Artisanat et métiers			4	0	0.0 %	5.0 %	0	0	
7201 : Entrepreneurs et contremaîtres des métiers de l'usinage, du formage, du façonnage et du montage des métaux	Colombie-Britannique et professions connexes		1	0	0.0 %	6.7 %	0	0	Colombie-Britannique
7205 : Entrepreneurs et superviseurs, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien de la	Colombie-Britannique		3	0	0.0 %	4.4 %	0	0	Colombie-Britannique
07 : Personnel administratif et de bureau principal			3	0	0.0 %	2.1 %	0	0	
Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		3	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Vancouver
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce			36	0	0.0 %	5.5 %	2	-2	
7231 : Machinistes et inspecteurs de l'usinage et de l'outillage	Colombie-Britannique		11	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Colombie-Britannique
7234 : Chaudronniers	Colombie-Britannique		7	0	0.0 %	13.0 %	1	-1	Colombie-Britannique
7236 : Ferronniers d'art	Colombie-Britannique		3	0	0.0 %	8.5 %	0	0	Colombie-Britannique
7242 : Électriciens industriels	Colombie-Britannique		7	0	0.0 %	2.9 %	0	0	Colombie-Britannique
7252 : Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	Colombie-Britannique		4	0	0.0 %	4.2 %	0	0	Colombie-Britannique
7371 : Grutiers	Colombie-Britannique		4	0	0.0 %	7.7 %	0	0	Colombie-Britannique
14 : Autres travailleurs manuels			1	0	0.0 %	3.2 %	0	0	
Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		1	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Vancouver

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-20

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones			Lac u n	Espace recrutement
			Représentation		Disponibilité #		
			#	%			
Total		62	0	0.0 %	4.5 %	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 : 2018-02-20

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité	Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	%			
		#	#	%	%	#			
01 : Cadres supérieurs	National		1	0	0.0 %	10.1 %	0	0	National
02 : Cadres moyens et autres cadres	National		6	1	16.7 %	15.0 %	1	0	National
03 : Professionnels			2	2	100.0 %	21.6 %	0	2	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National		2	2	100.0 %	21.6 %	0	2	National
04 : Semi-professionnels et techniciens			9	3	33.3 %	15.8 %	1	2	
2234 : Estimateurs de construction	Colombie-Britannique		2	1	50.0 %	16.6 %	0	1	Colombie-Britannique
2263 : Inspecteurs de la santé publique, de l'environnement et de la santé et sécurité au travail	Colombie-Britannique		6	2	33.3 %	15.9 %	1	1	Colombie-Britannique
2264 : Inspecteurs de la construction	Colombie-Britannique		1	0	0.0 %	13.9 %	0	0	Colombie-Britannique
06 : Surveillants : Artisanat et métiers			4	0	0.0 %	15.0 %	1	-1	
7201 : Entrepreneurs et contremaîtres des métiers de l'usinage, du formage, du façonnage et du montage des métaux	Colombie-Britannique et professions connexes		1	0	0.0 %	4.5 %	0	0	Colombie-Britannique
7205 : Entrepreneurs et superviseurs, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien de la	Colombie-Britannique		3	0	0.0 %	18.5 %	1	-1	Colombie-Britannique
07 : Personnel administratif et de bureau principal			3	1	33.3 %	35.3 %	1	0	
Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		3	1	33.3 %	35.3 %	1	0	Vancouver
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce			36	2	5.6 %	12.6 %	5	-3	
7231 : Machinistes et inspecteurs de l'usinage et de l'outillage	Colombie-Britannique		11	0	0.0 %	22.0 %	2	-2	Colombie-Britannique
7234 : Chaudronniers	Colombie-Britannique		7	0	0.0 %	6.5 %	0	0	Colombie-Britannique
7236 : Ferronniers d'art	Colombie-Britannique		3	0	0.0 %	12.7 %	0	0	Colombie-Britannique
7242 : Électriciens industriels	Colombie-Britannique		7	2	28.6 %	10.3 %	1	1	Colombie-Britannique
7252 : Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	Colombie-Britannique		4	0	0.0 %	7.3 %	0	0	Colombie-Britannique
7371 : Grutiers	Colombie-Britannique		4	0	0.0 %	7.0 %	0	0	Colombie-Britannique
14 : Autres travailleurs manuels			1	0	0.0 %	47.6 %	0	0	
Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		1	0	0.0 %	47.6 %	0	0	Vancouver

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-20

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles				Lac u n	Espace recrutement
	Localisation interne	Tous les employés	Disponibilité		#			
		#	#	%		%		
Total		62	9	14.5 %	15.4 %	9	80 #	

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 : 2018-02-20

Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	#	Représentation des personnes handicapées			Disponibilité	Gap	Espace recrutement
				#	%	%			
01/02 : Directeurs	National		7	0	0.0 %	4.3 %	0	0	National
03 : Professionnels	National		2	0	0.0 %	3.8 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	National		9	0	0.0 %	4.6 %	0	0	National
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	National		4	0	0.0 %	7.8 %	0	0	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National		3	0	0.0 %	3.4 %	0	0	National
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	National		36	0	0.0 %	3.8 %	1	-1	National
14 : Autres travailleurs manuels	National		1	0	0.0 %	5.3 %	0	0	National
Total			62	0	0.0 %	4.2 %	1	-1	

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-20

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	NOC	Provincial
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	NOC	Provincial
14 : Autres travailleurs manuels	EEOG	CMA

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-20

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 :

EEOG

National

Professionnels

EEOG

National

04 : Semi-professionnels et techniciens

EEOG

National

06 : Superviseurs : Artisanat et métiers

EEOG

National

07 : Personnel administratif et de bureau principal

EEOG

National

09 : Artisans et ouvriers qualifiés

EEOG

National

14 : Autres travailleurs manuels

EEOG

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

Date : 2018-02-20

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	
	#	#	%	% ¹⁶	#	#	#	#
01 : Cadres supérieurs	1	0	0.0 %	27.4 %	0	0		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	6	0	0.0 %	38.9 %	2	-2		
03 : Professionnels	2	0	0.0 %	42.0 %	1	-1		
04 : Semi-professionnels et techniciens	9	2	22.2 %	28.6 %	3	-1		
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	4	0	0.0 %	6.6 %	0	0		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	3	2	66.7 %	79.0 %	2	0		
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	36	1	2.8 %	2.0 %	1	0		
14 : Autres travailleurs manuels	1	0	0.0 %	30.1 %	0	0		
Total	62	5	8.1 %	15.6 %	9	-4		

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

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

Date : 2018-02-20

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Peuples autochtones			
	#	#	Représentation		Disponibilité	
			#	%	#	%
01 : Cadres supérieurs	1	0	0.0 %	2.9 %	0	0
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	6	0	0.0 %	2.2 %	0	0
03 : Professionnels	2	0	0.0 %	1.6 %	0	0
04 : Semi-professionnels et techniciens	9	0	0.0 %	3.9 %	0	0
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	4	0	0.0 %	5.0 %	0	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	3	0	0.0 %	2.1 %	0	0
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	36	0	0.0 %	5.5 %	2	-2
14 : Autres travailleurs manuels	1	0	0.0 %	3.2 %	0	0
Total	62	0	0.0 %	4.5 %	2	-2

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

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

Date : 2018-02-20

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles				Disponibilité	Gap
	Tous les employés	#	#	%	%	#		
01 : Cadres supérieurs		1	0	0.0 %	10.1 %	0	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants		6	1	16.7 %	15.0 %	1	0	
03 : Professionnels		2	2	100.0 %	21.6 %	0	2	
04 : Semi-professionnels et techniciens		9	3	33.3 %	15.8 %	1	2	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		4	0	0.0 %	15.0 %	1	-1	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		3	1	33.3 %	35.3 %	1	0	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		36	2	5.6 %	12.6 %	5	-3	
14 : Autres travailleurs manuels		1	0	0.0 %	47.6 %	0	0	
Total		62	9	14.5 %	15.4 %	9	0	

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

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

Date : 2018-02-20

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Disponibilité	Gap
	Tous les employés	#	#	%	%	#		
01/02 : Directeurs		7	0	0.0 %	4.3 %	0	0	
03 : Professionnels		2	0	0.0 %	3.8 %	0	0	
04 : Semi-professionnels et techniciens		9	0	0.0 %	4.6 %	0	0	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		4	0	0.0 %	7.8 %	0	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		3	0	0.0 %	3.4 %	0	0	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		36	0	0.0 %	3.8 %	1	-1	
14 : Autres travailleurs manuels		1	0	0.0 %	5.3 %	0	0	
Total		62	0	0.0 %	4.2 %	1	-1	

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

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

Date : 2018-02-20

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	NOC	Provincial
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	NOC	Provincial
14 : Autres travailleurs manuels	EEOG	CMA



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

Date : 2018-02-20

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

06 : Superviseurs : Artisanat et métiers

EEOG

National

07 : Personnel administratif et de bureau

EEOG

National

principal 09 : Artisans et ouvriers qualifiés

EEOG

National

14 : Autres travailleurs manuels

EEOG

National

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Vancouver Drydock Company Ltd.

22-02-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
22	02	2018

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

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 1 : Femmes				Tableau 5 : Femmes				Tableau 9 : Femmes			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
03 Professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Vancouver Drydock Company Ltd.

22-02-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
22	02	2018

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

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Vancouver Drydock Company Ltd.

22-02-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
22	02	2018

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

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Vancouver Drydock Company Ltd.

22-02-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
22	02	2018

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

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Vancouver Drydock Company Ltd.

22-02-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 1: Femmes

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés									Femmes									
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		À - De	AAAA - AAAA					
	22-02-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	22-02-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	N ^o	N ^o	%	%		
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01 Cadres supérieurs	1	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.00	0.0%	27.4%	0	0	0.0%	0.0%
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	6	-100.0%	0.0%	0	0.0%	35.0%	6	6	0	35.0%	0	2	2.00	28.0%	38.9%	-2	0	0.0%	33.3%
03 Professionnels	2	-100.0%	0.0%	0	0.0%	40.0%	2	2	0	40.0%	0	1	1.00	42.0%	42.0%	-1	0	0.0%	50.0%
04 Personnel semi-professionnels et technique	9	-100.0%	1.0%	0	0.0%	40.0%	11	11	2	40.0%	2	3	3.00	28.6%	28.6%	-1	0	22.2%	33.3%
05 Surveillants	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.00	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
06 Contremaîtres	4	-100.0%	1.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0.00	0.0%	6.6%	0	0	0.0%	0.0%
07 Personnel administratif et de bureau principal	3	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	2	0.0%	0	0	0.00	0.0%	79.0%	0	0	66.7%	66.7%
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.00	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09 Travailleurs qualifiés et artisans	36	-100.0%	5.0%	5	0.0%	25.0%	27	32	1	25.0%	1	1	2.00	5.0%	2.0%	0	1	2.8%	4.9%
10 Personnel de bureau	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.00	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.00	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.00	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.00	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14 Autres travailleurs manuels	1	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.00	0.0%	30.1%	0	0	0.0%	0.0%
Total	62	-100.0%	7.0%	13	0.0%	37.0%	69	82	5	37.0%	6	13	21.00	25.2%	15.6%	-5	8	8.1%	26.7%

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

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

Tableau 2: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
	#	%	#	%	
01 Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2	0.0	2	28.0	
03 Professionnels	1	0.0	1	42.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	3	0.0	3	28.6	
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0.0	0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	0.0	2	5.0	
10 Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Vancouver Drydock Company Ltd.

22-02-2018

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		13	0.0	21	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Vancouver Drydock Company Ltd.

22-02-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 3: Autochtones

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les employés									Autochtones										
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		22-02-2018	Annuellement						D'ici 3 ans
	22-02-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	2018	2021	%	N ^o	N ^o	%	%	
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01	Cadres supérieurs	1	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0	0.0%	2.9%	0	0	0.0%	0.0%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	6	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0	0.0%	2.2%	0	0	0.0%	0.0%
03	Professionnels	2	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0.0	0.0%	1.6%	0	0	0.0%	0.0%
04	Personnel semi-professionnels et technique	9	-100.0%	1.0%	0	0.0%	2.0%	1	1	0	2.0%	0	0	0.0	0.0%	3.9%	0	0	0.0%	0.0%
05	Surveillants	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
06	Contremaîtres	4	-100.0%	1.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0.0	0.0%	5.0%	0	0	0.0%	0.0%
07	Personnel administratif et de bureau principal	3	-100.0%	0.0%	0	0.0%	1.0%	0	0	0	1.0%	0	0	0.0	0.0%	2.1%	0	0	0.0%	0.0%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	36	-100.0%	5.0%	5	0.0%	30.0%	32	37	0	30.0%	0	2	3.0	7.0%	5.5%	-2	1	0.0%	7.3%
10	Personnel de bureau	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0.0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	1	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0	0.0%	3.2%	0	0	0.0%	0.0%
Total		62	-100.0%	7.0%	13	0.0%	37.0%	69	82	0	37.0%	0	3	6.0	7.0%	4.5%	-3	3	0.0%	8.0%

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

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

Tableau 4: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Autochtones				Commentaires	
	Objectifs à court		Objectifs à long			
	#	%	#	%		
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0	0	2.0	
03	Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0.0	0	0.0	
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0.0	0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2	0.0	3	7.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10	Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Vancouver Drydock Company Ltd.

22-02-2018

14	Autres travailleurs manuels	3	0.0	6	7.0
Total		0	0.0	0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Vancouver Drydock Company Ltd.

22-02-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les employés									Personnes handicapées										
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		À - De	AAAA - AAAA						
	22-02-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	22-02-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	N ^o	N ^o	%	%			
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01/02 Cadres	7	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	4.3%	0	0	0.0%	0.0%	
03 Professionnels	2	-100.0%	1.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	0.0%	3.8%	0	0	0.0%	0.0%	
04 Personnel semi-professionnels et technique	9	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	1	1	0	2.0%	0	0	0	0.0%	4.6%	0	0	0.0%	0.0%	
05 Surveillants	0	0.0%	1.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
06 Contremaîtres	4	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	0.0%	7.8%	0	0	0.0%	0.0%	
07 Personnel administratif et de bureau principal	3	-100.0%	0.0%	0	0.0%	1.0%	0	0	0	1.0%	0	0	0	1.0%	3.4%	0	0	0.0%	0.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	5.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	36	-100.0%	0.0%	0	0.0%	25.0%	27	27	0	25.0%	0	1	1	3.0%	3.8%	-1	0	0.0%	2.8%	
10 Personnel de bureau	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	1	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	5.3%	0	0	0.0%	0.0%	
Total	62	-100.0%	7.0%	13	0.0%	37.0%	69	82	0	37.0%	0	0	0	2	2.0%	0.0%	0	2	0.0%	2.7%

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

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

Tableau 6: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
	#	%	#	%	
01/02 Cadres	0	0.0	0	0.0	
03 Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0.0	0	0.0	
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0.0	0	1.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	0.0	1	3.0	
10 Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
Total	0	0.0	2	2.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Vancouver Drydock Company Ltd.

22-02-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Vancouver Drydock Company Ltd.

22-02-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 7: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les employés									Membre des minorités visibles										
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		À - De	AAAA - AAAA						
	22-02-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	22-02-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	N ^o	N ^o	%	%			
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01	Cadres supérieurs	1	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	10.1%	0	0	0.0%	0.0%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	6	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	1	0.0%	0	0	0	0.0%	15.0%	0	0	16.7%	16.7%
03	Professionnels	2	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	2	2.0%	0	-2	0	0.0%	21.6%	2	2	100.0%	100.0%
04	Personnel semi-professionnels et technique	9	-100.0%	1.0%	0	0.0%	2.0%	1	1	3	2.0%	0	-2	0	0.0%	15.8%	2	2	33.3%	33.3%
05	Surveillants	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
06	Contremaîtres	4	-100.0%	1.0%	0	0.0%	30.0%	4	4	0	30.0%	0	1	1	15.0%	15.0%	-1	0	0.0%	25.0%
07	Personnel administratif et de bureau principal	3	-100.0%	0.0%	0	0.0%	1.0%	0	0	1	1.0%	0	0	0	0.0%	35.3%	0	0	33.3%	33.3%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	36	-100.0%	5.0%	5	0.0%	30.0%	32	37	2	30.0%	2	5	5	12.6%	12.6%	-3	0	5.6%	12.2%
10	Personnel de bureau	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	1	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	47.6%	0	0	0.0%	0.0%
Total		62	-100.0%	7.0%	13	0.0%	37.0%	69	82	9	37.0%	10	1	12	14.6%	0.0%	9	11	14.5%	14.7%

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

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

Tableau 8: Membres de minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Membres des minorités visibles				Commentaires	
	Objectifs à court		Objectifs à long			
	#	%	#	%		
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0	0	0.0	
03	Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0.0	0	0.0	
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06	Contremaîtres	1	0.0	1	15.0	
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0.0	0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	5	0.0	5	12.6	
10	Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Vancouver Drydock Company Ltd.

22-02-2018

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		12	14.6	12	14.6

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Vancouver Drydock Company Ltd.

22-02-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 9: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)		Tous les employés										Femmes									
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans		
		Actual	Prévu	Actual	Prévu	D'ici 3 ans		JJ-MM-AAAA	Actual	Prévu	Actual		D'ici 3 ans	À - De						AAAA - AAAA	
		Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	N ^o	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	N ^o	2017	2020	%	N ^o	N ^o	%	%	
		N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01	Cadres supérieurs	0	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	25.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
03	Professionnels	0	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	0	42.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	-100.0%	1.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	0	28.6%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05	Surveillants	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
06	Contremaîtres	0	-100.0%	1.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	-100.0%	0.0%	0	0.0%	1.0%	0	0	0	1.0%	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	-100.0%	5.0%	0	0.0%	25.0%	0	0	0	25.0%	0	0	0	0	5.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		0	-100.0%	7.0%	0	0.0%	37.0%	0	0	0	37.0%	0	0	0	0	25.2%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!

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

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

Tableau 10: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)		Femmes		Commentaires
		Objectifs à court	Objectifs à long	
		%	%	
01	Cadres supérieurs	0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	25.0	25.0	En 2018, nous mettons en place un programme de planification de la relève pour les directeurs et les échelons supérieurs. Un certain nombre de directrices et de cadres de sexe féminin participent à ce processus. Notre directrice financière a démissionné en 2017.
03	Professionnels	42.0	42.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	28.6	28.6	Nous continuons à embaucher un grand nombre de femmes et nos groupes de discussion sur la présence des femmes dans les métiers (qui ont porté tant sur la représentation des femmes dans les métiers que dans le travail de bureau) ont permis la formulation de suggestions visant à améliorer le lieu de travail et à attirer de futures employées dans l'industrie. Les résultats des groupes de discussion tenus à compter de 2017 seront intégrés dans les plans officiels dans le cadre de nos objectifs et de notre planification à long terme.
05	Surveillants	0.0	0.0	
06	Contremaîtres	0.0	0.0	

006616

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Vancouver Drydock Company Ltd.

22-02-2018

07	Personnel administratif et de bureau principal		0.0		0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services		0.0		0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans		5.0		5.0	
10	Personnel de bureau		0.0		0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services		0.0		0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés		0.0		0.0	
13	Autre personnel de la vente et des services		0.0		0.0	
14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0	
Total			25.2		25.2	Camosun lance en 2018 un programme appelé « Trades Skills Foundation - Marine » qui aidera à susciter l'intérêt des employés de tous les chantiers navals de Seaspan afin de favoriser la représentation des femmes dans les métiers et les rôles axés sur les tâches manuelles.

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Vancouver Drydock Company Ltd.

22-02-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 11: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)		Tous les employés										Autochtones								
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actual	Prévu	Actual	Prévu	D'ici 3 ans		JJ-MM-AAAA	Actual	Prévu	Actual		D'ici 3 ans	À - De						AAAA - AAAA
		Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	N ^o	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	N ^o	2017	2020	%	N ^o	N ^o	%	%
		N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01	Cadres supérieurs	0	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
03	Professionnels	0	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	2.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	-100.0%	1.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	2.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05	Surveillants	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
06	Contremaîtres	0	-100.0%	1.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	2.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	-100.0%	0.0%	0	0.0%	1.0%	0	0	0	1.0%	0	0	0	1.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	-100.0%	5.0%	0	0.0%	25.0%	0	0	0	25.0%	0	0	0	25.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	5.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		0	-100.0%	7.0%	0	0.0%	37.0%	0	0	0	37.0%	0	0	0	37.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!

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

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

Tableau 12: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)		Autochtones		Commentaires
		Objectifs à court	Objectifs à long	
		%	%	
01	Cadres supérieurs	0.0	0.0%	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0.0	0.0%	
03	Professionnels	2.0	2.0%	
04	Personnel semi-professionnels et technique	2.0	2.0%	
05	Surveillants	0.0	0.0%	
06	Contremaîtres	2.0	2.0%	
07	Personnel administratif et de bureau principal	1.0	1.0%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0	0.0%	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	25.0	25.0%	Le programme des travailleurs de métiers ACCESS, le salon des carrières de la Première Nation Tseil-Wauthuth et le salon de l'emploi de la Nation des Squamish ne sont que quelques exemples d'événements auxquels participe Seaspan.

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Vancouver Drydock Company Ltd.

22-02-2018

10	Personnel de bureau		5.0		5.0%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services		0.0		0.0%
12	Travailleurs manuels spécialisés		0.0		0.0%
13	Autre personnel de la vente et des services		0.0		0.0%
14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0%
Total			37.0		37.0%

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Vancouver Drydock Company Ltd.

22-02-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 13: Personnes handicapées

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Personnes handicapées										
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			Annuellement	D'ici 3 ans		À - De	AAAA - AAAA					
	--	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	2017	2020	%	N ^o	N ^o	%	N ^o
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o
01/02 Cadres	0	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
03 Professionnels	0	-100.0%	1.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	2.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	2.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05 Surveillants	0	0.0%	1.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
06 Contremaîtres	0	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	2.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	-100.0%	0.0%	0	0.0%	1.0%	0	0	0	1.0%	0	0	0	1.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	5.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	-100.0%	0.0%	0	0.0%	25.0%	0	0	0	25.0%	0	0	0	25.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10 Personnel de bureau	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	5.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14 Autres travailleurs manuels	0	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total	0	-100.0%	7.0%	0	0.0%	37.0%	0	0	0	37.0%	0	0	0	37.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!

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

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

Tableau 14: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées			Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long		
	%	%		
01/02 Cadres	0.0	0.0%		La création d'un nouveau secteur axé sur la santé et le mieux-être des employés, laquelle a été entreprise dans le cadre d'un partenariat solide établi avec Abilities at Work, permettra de réduire les écarts liés à toutes les CPÉME énumérées ci-dessous.
03 Professionnels	2.0	2.0%		Des plans de modernisation des installations sont en cours d'élaboration et un nouvel immeuble de bureaux est désormais accessible au chantier naval de Vancouver.
04 Personnel semi-professionnels et technique	2.0	2.0%		
05 Surveillants	0.0	0.0%		
06 Contremaîtres	2.0	2.0%		
07 Personnel administratif et de bureau principal	1.0	1.0%		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0	0.0%		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Vancouver Drydock Company Ltd.

22-02-2018

09	Travailleurs qualifiés et artisans		25.0		25.0%	Des artisans et d'autres travailleurs manuels travaillent sur un chantier axé sur le travail industriel qui est critique sur le plan de la sécurité et sont également envoyés à VDC par les bureaux syndicaux, ce qui continue à limiter notre capacité à accroître la représentation dans ce secteur. Nous continuons à collaborer avec les syndicats afin de comprendre la nécessité et les avantages d'avoir une main-d'œuvre diversifiée.
10	Personnel de bureau		5.0		5.0%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services		0.0		0.0%	
12	Travailleurs manuels spécialisés		0.0		0.0%	
13	Autre personnel de la vente et des services		0.0		0.0%	
14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0%	
Total			37.0		37.0%	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Vancouver Drydock Company Ltd.

22-02-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 15: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les employés									Membres des minorités visibles									
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		AAAA - AAAA						
	2018-04-16	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	2018-04-16	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021							
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01	Cadres supérieurs	0	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
03	Professionnels	0	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	2.0%	0	0	0	2.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	-100.0%	1.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	2.0%	0	0	0	2.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05	Surveillants	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
06	Contremaîtres	0	-100.0%	1.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	2.0%	0	0	0	2.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	-100.0%	0.0%	0	0.0%	1.0%	0	0	1.0%	0	0	0	1.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	-100.0%	5.0%	0	0.0%	25.0%	0	0	25.0%	0	0	0	25.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	5.0%	0	0	0	5.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		0	-100.0%	7.0%	0	0.0%	37.0%	0	0	37.0%	0	0	0	37.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!

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

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

Tableau 16: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Membres des minorités visibles		Commentaires	
	Objectifs à court	Objectifs à long		
	%	%		
01	Cadres supérieurs	0.0	0.0%	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0.0	0.0%	
03	Professionnels	2.0	2.0%	
04	Personnel semi-professionnels et technique	2.0	2.0%	
05	Surveillants	0.0	0.0%	
06	Contremaîtres	2.0	2.0%	
07	Personnel administratif et de bureau principal	1.0	1.0%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0	0.0%	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	25.0	25.0%	
10	Personnel de bureau	5.0	5.0%	VDC continue à collaborer avec le Immigrant Employment council of BC afin de promouvoir une plus grande diversité pour ce groupe. Notre service de gestion des talents s'implique activement auprès de plusieurs organismes et participe à de nombreux événements comme l'activité « Creating Connections » et le forum « Fostering Diverse Workplaces ».

006622

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Vancouver Drydock Company Ltd.

22-02-2018

11	Personnel intermédiaire de la vente et des services		0.0		0.0%	
12	Travailleurs manuels spécialisés		0.0		0.0%	
13	Autre personnel de la vente et des services		0.0		0.0%	
14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0%	VDC continue à collaborer avec ses représentants syndicaux, car ce groupe de travailleurs est envoyé à VDC par le bureau syndical en fonction de l'ancienneté. Une communication est établie entre VDC et le syndicat pour réitérer les pratiques d'embauche de VDC en matière de diversité, et d'autres discussions sont menées lors des rencontres syndicales-patronales en vue d'établir des partenariats dans le cadre d'initiatives axées sur la diversité. La négociation d'un accord est prévue pour 2018.
Total			37.0		37.0%	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Vancouver Drydock Company Ltd.

22-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																			
		Tous les employés	Femmes						Écart	Résultat FME	Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions									
			Représentation		Disponibilité		%					Femmes		Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés		Femmes		Actuel		Prévu		Différence	
			#	%	#	%	#	%				#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
01	Cadres supérieurs	2018	1	0.0	27.4	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	6	0.0	38.9	2	-2	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
03	Professionnels	2018	2	0.0	42.0	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
04	Personnel semi-professionnels et technique	2018	9	22.2	28.6	3	-1	77.7	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
05	Surveillants	2018	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
06	Contremaîtres	2018	4	0.0	6.6	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires	
		Nouveaux Entrants		Objectifs										
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Femmes	Femmes		Femmes			Femmes					
#	%	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0	2	0.0	2	25.0	2	0.0	28.0	0.0	3	0.0	
03	Professionnels	0	0.0	1	0.0	1	42.0	1	0.0	42.0	0.0	3	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0.0	3	0.0	3	28.6	3	0.0	28.6	0.0	3	0.0	
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Vancouver Drydock Company Ltd.

22-02-2018

00	Contrat	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	---------	---	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Vancouver Drydock Company Ltd.

22-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Tous les employés	Effectif							Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Femmes								Femmes				Femmes				Femmes							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#				
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	3	2	66.7	79.0	2	0	84.4	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	36	1	2.8	2.0	1	0	138.9	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
10	Personnel de bureau	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité									
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Femmes		Femmes				Femmes					
Tous les employés	Actuel		Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#	#	
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	2	0.0	5.0	0.0
		3	0	0	0.0			5.0	0.0			5.0	0.0
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
12	Travailleurs manuels	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Vancouver Drydock Company Ltd.

22-02-2018

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Vancouver Drydock Company Ltd.

22-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Femmes							Femmes				Femmes				Femmes							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	#		
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2018	1	0	0.0	30.1	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2018	62	5	8.1	15.6	10	-5	51.7																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Femmes		Femmes				Femmes					
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0.0			0.0	0.0				0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0.0			0.0	0.0				0.0	
Total		0	0	0.0	13	0.0	0.0	0.0	21	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0.0			25.2	0.0				25.2	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Vancouver Drydock Company Ltd.

22-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés		Autochtones			Écart	Résultat FME	Tous les employés		Autochtones		Tous les employés	Autochtones		Tous les employés	Autochtones		Tous les employés	Autochtones						
		#	%	Représentation	Disponibilité	Actuel			Prévu	Différence	Actuel	Différence		Actuel	Différence		Actuel	Différence		Actuel	Différence					
01	Cadres supérieurs	2018	1	0.0	0.0	2.9	0	0	0.0																	
		0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	6	0.0	0.0	2.2	0	0	0.0																	
		0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
03	Professionnels	2018	2	0.0	0.0	1.6	0	0	0.0																	
		0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
04	Personnel semi-professionnels et technique	2018	9	0.0	0.0	3.9	0	0	0.0																	
		0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
05	Surveillants	2018	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
06	Contremaîtres	2018	4	0.0	0.0	5.0	0	0	0.0																	
		0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires		
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité										Objectifs à long terme	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme							
		Tous les employés		Autochtones			Autochtones			Tous les employés		Autochtones			
#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		3	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	2.0	0.0			
		3	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
03	Professionnels	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		3	0.0	0	0.0	2.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		3	0.0	0	0.0	2.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		3	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Vancouver Drydock Company Ltd.

22-02-2018

00	Contrat	3	0	0	0.0			2.0	0.0			0.0	0.0
----	---------	---	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Vancouver Drydock Company Ltd.

22-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements					Avancements				Cessations de fonctions						
		Tous les employés		Autochtones						Tous les employés		Autochtones			Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones				
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	3	0	0.0	2.1	0	0	0.0																
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	36	0	0.0	5.5	2	-2	0.0																
10	Personnel de bureau	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires
		Nouveaux Entrants		Objectifs									
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones		Autochtones			Autochtones		
#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	2	0.0	0.0	0.0	3	0.0	7.0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
12	Travailleurs manuels	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Vancouver Drydock Company Ltd.

22-02-2018

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Vancouver Drydock Company Ltd.

22-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Autochtones				Écart		Résultat FME	Tous les employés		Autochtones		Différence		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		
		Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence		
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	2018	1	0.0	0.0	3.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
Total		2018	62	0.0	0.0	4.5	3	-3	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Autochtones				Autochtones						
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif				
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%					
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
		3	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	3	0.0	0	0.0	0	0.0	6	0.0	7	0.0	
		3	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
Total		0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
		3	0.0	0	0.0	37.0	0.0	0	0.0	0.4	0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Vancouver Drydock Company Ltd.

22-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Personnes handicapées						Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées					
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
01&02	Cadres	2018	26	0	0.0	4.3	1	-1	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
03	Professionnels	2018	2	0	0.0	3.8	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
04	Personnel semi-professionnels et technique	2018	9	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
05	Surveillants	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
06	Contremaîtres	2018	4	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs									Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées						
		Actuel	%	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
01&02	Cadres	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
03	Professionnels	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			2.0	0.0			0.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			2.0	0.0			0.0	0.0	
05	Surveillants	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			2.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Vancouver Drydock Company Ltd.

22-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Tous les employés	Effectif							Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Personnes handicapées								Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	3	1	33.3	3.4	0	1	980.4	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	36	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
10	Personnel de bureau	2018	0	1	0.0	7.0	0	1	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	0	0	0.0	5.6	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires						
		Tous les employés	Personnes handicapées	Données sur la mobilité					Objectifs à court terme						Objectifs à long terme					
				Personnes handicapées					Personnes handicapées						Personnes handicapées					
				Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%		
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	1.0	0.0	0	0.0	1.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0.0	1	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	3.0	0.0	3	0.0	0.3	0.0
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	5.0	0.0	0	0.0	0.1	0.0	3	0.0	0.1	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	3	0.0	0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Vancouver Drydock Company Ltd.

22-02-2018

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Vancouver Drydock Company Ltd.

22-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Tous les employés	Recrutements				Tous les employés	Avancements				Tous les employés	Cessations de fonctions				
			Personnes handicapées								Personnes handicapées					Personnes handicapées					Personnes handicapées				
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence	Actuel	Prévu		Différence				
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2018	1	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2018	62	2	3.2	4.3	3	-1	75.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Tous les employés	Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
			Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées					
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
		3	0	0	0.0									
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
		3	0	0	0.0									
Total		0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	0.0	2	0.0	
		3	0	0	0.0			37.0	0.0			0.4	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Vancouver Drydock Company Ltd.

22-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Membres des minorités visibles							Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Membres des minorités visibles				Actuel	Prévu	Différence	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles							
							Actuel	Prévu	Différence					Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence					
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#				
01	Cadres supérieurs	2018	1	0	0.0	10.1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	6	1	16.7	15.0	1	0	111.1	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
03	Professionnels	2018	2	2	100.0	21.6	0	2	463.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
04	Personnel semi-professionnels et technique	2018	9	3	33.3	15.8	1	2	211.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
05	Surveillants	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
06	Contremaîtres	2018	4	0	0.0	15.0	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Membres des minorités visibles	Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
				Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
01	Cadres supérieurs	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
03	Professionnels	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			2.0	0.0			0.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			2.0	0.0			0.0	0.0	
05	Surveillants	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	1	0.0	15.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Vancouver Drydock Company Ltd.

22-02-2018

00	Contrat	3	0	0	0.0			2.0	0.0			0.0	0.0
----	---------	---	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Vancouver Drydock Company Ltd.

22-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Tous les employés	Membres des minorités visibles							Tous les employés	Recrutements					Avancements				Cessations de fonctions						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Membres des minorités visibles		Actuel		Prévu	Différence	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles		Actuel	Prévu	Différence					
							%	#					%	#	%		#	%				#				
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	%	#	#							
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	3	1	33.3	35.3	1	0	94.4	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	36	2	5.6	12.6	5	-3	44.1	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
10	Personnel de bureau	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires				
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité										Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
		Tous les employés	Membres des minorités visibles	Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						Membres des minorités visibles			
				Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif					
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#						
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				
		3	0	0	0.0			1.0	0.0			0.0	0.0				
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0				
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0.0	5	0.0	0.0	0.0	5	0.0	12.6	0.0				
		3	0	0	0.0			25.0	0.0			0.3	0.0				
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				
		3	0	0	0.0			5.0	0.0			0.1	0.0				
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0				
12	Travailleurs manuels	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Vancouver Drydock Company Ltd.

22-02-2018

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Vancouver Drydock Company Ltd.

22-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles								
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart	Résultat FME	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#		
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2018	1	0	0.0	47.6	0	0	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
Total		2018	62	9	14.5	0.0	0	9	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants												Objectifs												Commentaires
		Données sur la mobilité												Objectifs à court terme						Objectifs à long terme						
		Membres des minorités visibles												Membres des minorités visibles						Membres des minorités visibles						
		Tous les employés	Actuel			Objectif		Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif									
#	#	#	%	#	%	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#											
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0										
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			0.0										
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0										
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			0.0										
Total		0	0	0	0.0	12	0.0	14.6	0.0	12	0.0	14.6	0.0			0.0										
		3	0	0	0.0			37.0	0.0			0.4	0.0			0.0										

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonnables
Vancouver Drydock Company Ltd.
22-02-2018

Efforts

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

Mesures nécessaires :

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

Autres mesures :

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

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

Contexte opérationnel

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

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

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

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

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

[Redacted area]

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

[Redacted area]

- Autre.

[Redacted area]

Détails additionnels

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

[Redacted area]

LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI PROGRAMME DE CONTRATS DE FÉDÉRAUX

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* régie par le gouvernement fédéral a été créée pour garantir que tous les candidats et employés aient une chance équitable au travail. L'objectif du programme est de souligner l'existence d'obstacles à l'emploi pour certains groupes — les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles — et, si possible, de remédier au problème.

Les entreprises soumises à la législation fédérale en matière de travail et qui choisissent de soumissionner des contrats du gouvernement fédéral sont tenues par la loi d'avoir un programme d'équité en matière d'emploi, et donc, de faire remplir ce questionnaire à leurs employés.

L'objectif du questionnaire d'auto-identification pour l'équité en matière d'emploi est de recueillir des renseignements qui nous permettront d'évaluer le niveau de représentation de certains groupes désignés au sein notre effectif. Ces données sont confidentielles et seront utilisées par le Service des ressources humaines uniquement pour compiler des données statistiques et faire un rapport sur l'équité en matière d'emploi.

Veuillez remplir le questionnaire et l'envoyer aux ressources humaines de Seaspan le plus tôt possible.

Merci,

RESSOURCES HUMAINES

POUR USAGE INTERNE SEULEMENT
NUMÉRO DE L'EMPLOYÉ :

DATE D'ENTRÉE EN FONCTION :

Questionnaire d'auto-identification

NOM DE L'EMPLOYÉ :

GENRE : D HOMME D FEMME

DOMAINE : D Div. maritime D Direction D Vancouver Shipyards D Drydock D Seaspan Ferries D Victoria Shipyards

Dans le cadre de son programme d'équité en matière d'emploi, Seaspan doit mener un sondage pour recueillir des données concernant son effectif. Qu'ils soient membres d'un groupe désigné ou non, tous les employés doivent remplir le questionnaire d'auto-identification et l'envoyer, sous pli confidentiel, aux **ressources humaines**.

Vous avez le choix de vous déclarer ou non comme faisant partie d'un groupe désigné dans le cadre de ce questionnaire. Toutefois, nous vous encourageons à le faire, car les renseignements recueillis à l'aide de ce questionnaire nous aideront à cerner les obstacles potentiels à l'embauche, à la formation, à l'avancement et au maintien en poste de certains employés. Les renseignements obtenus dans le cadre de ce questionnaire ne seront utilisés qu'à cette fin.

Le contenu des réponses que vous fournissez dans le cadre du questionnaire d'auto-identification est protégé par la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Ces renseignements sont confidentiels et ne sont ~~conservés qu'à des fins liées à l'équité en matière d'emploi.~~

Vous pouvez vous identifier comme membre de plus d'un groupe.

1. Aux fins de l'équité en matière d'emploi, le terme « **personnes handicapées** » désigne les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et:
- soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi;
 - soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience.

Selon cette définition, êtes-vous une personne handicapée?

Oui [] Non []

2. Aux fins de l'équité en matière d'emploi, le terme « **minorités visibles** » désigne les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche, sans égard à leur citoyenneté ou à leur lieu de naissance. Des exemples de minorités visibles comprennent : les Noirs, les Latino-Américains qui n'ont pas la peau blanche, les Philippins, les Asiatiques orientaux (p. ex. Chinois, Japonais, Coréens), les Asiatiques du Sud (p. ex. Indiens de l'Inde, Pakistanais, Bangladais, Indiens orientaux originaires de la Guyane, de la Trinité ou de l'Afrique orientale), les Asiatiques occidentaux, les Nord-Africains et les Arabes qui n'ont pas la peau blanche (p. ex. Iraniens, Libanais, Égyptiens et Libyens) et les personnes d'origine mixte (p. ex. dont l'un des parents est membre d'une minorité visible).

Selon cette définition, faites-vous partie d'une minorité visible?

Oui [] Non []

3. Aux fins de l'équité en matière d'emploi, le terme « **Autochtone** » désigne toute personne faisant partie du groupe des Indiens de l'Amérique du Nord ou d'une Première Nation, ou qui est Métis ou Inuit. Les termes « Indien de l'Amérique du Nord » et « Premières Nations » désignent les Indiens inscrits, les Indiens non inscrits et les Indiens visés par les traités.

Selon cette définition, êtes-vous un ou une Autochtone?

Oui [] Non []

4. Souhaitez-vous que vos renseignements d'auto-identification d'équité en matière d'emploi soient utilisés dans le cadre d'initiatives liées à l'équité en matière d'emploi?

Oui [] Non []

Vous pouvez consulter les renseignements que vous avez fournis et les corriger en tout temps. Un formulaire de sondage est disponible sur la page Intranet des ressources humaines de Seaspans dans la section « *Forms* (formulaires) ». Obtenir des renseignements précis nous aidera à bâtir un effectif représentatif de la population canadienne. Notez que les renseignements que vous avez fournis peuvent être corrigés en tout temps.

Ce questionnaire est aussi offert sur demande en braille, en gros caractères ou en format audio.

Version de sept. 2015

De : Jill Little <Jill.Little@Seaspan.com>

Envoyé : 22 février 2018 16:42

Pour : Normandin, Ward W [NC] <ward.normandin@labour-travail.gc.ca>

Sujet : La société Vancouver Drydock Company Ltd. Rapport du FCP Première conformité

Bonjour Ward,

Veillez trouver ci-joint les documents justificatifs de la première évaluation de conformité de Vancouver Drydock Company Ltd. pour les entrepreneurs. L'accès aux résultats de l'analyse de la main-d'œuvre a été accordé aux agents du Programme du travail du CESD.

Questionnaires d'auto-identification :

- Tous les employés reçoivent un questionnaire (copie vierge jointe au courriel) dans le cadre de leur documentation d'embarquement et les résultats sont saisis dans un système de suivi des employés.
- Les 62 employés de la Vancouver Drydock Co. Ltd ont renvoyé un questionnaire. Sur ces 62 questionnaires renvoyés, sept n'étaient que partiellement remplis, 55 étaient complets et aucun n'était vide.

Veillez me faire savoir si j'ai complété quelque chose d'incorrect et je veillerai à ce que les informations soient corrigées dès que possible.

Bien à vous, Jill

Jill Little | Associée principale en ressources humaines | Seaspan ULC | 825 Admirals Rd, Victoria, BC V9A 2P1 | Bureau : 250-995-6515 | Cellulaire : 250-812-6380 | www.seaspan.com



AVIS DE CONFIDENTIALITÉ Ce message, y compris ses pièces jointes, est destiné uniquement à l'usage de la personne ou de l'entité à laquelle il est adressé, et peut contenir des informations privilégiées, confidentielles et exemptées de divulgation en vertu de la loi applicable. Si le lecteur de ce message n'est pas le destinataire prévu, ou l'employé ou l'agent chargé de transmettre le message au destinataire prévu, vous êtes informé par la présente que toute utilisation, diffusion, distribution ou copie de cette communication est strictement interdite. Si vous avez reçu cette communication par erreur ou par inadvertance, veuillez en informer immédiatement l'expéditeur à l'adresse électronique ci-dessus et la supprimer immédiatement sans en faire de copie. Nous vous remercions.

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

Nom de l'employeur : Vancouver Drydocks Company Itée

Emplacement principal : Vancouver, Colombie-Britannique

Nombre d'employés : 136

Aperçu de l'organisation : SCIAN – 4883 Activités de soutien au transport par eau.

Vancouver Drydocks Company Itée. (« VDC ») est une société affiliée de Seaspan, association d'entreprises canadiennes principalement actives dans les domaines du transport maritime côtier, de l'amarrage et de l'escorte de navires, de la réparation de navires et de la construction navale dans l'ouest du Canada. VDC fournit une gamme complète de services de réparation de qualité, en plus des services de transport maritime, ainsi que des services de traversier commercial, de chantier naval et de soutage par l'intermédiaire de ses sociétés affiliées : Marine Petrobulk, Seaspan Ferries et Vancouver Shipyards.

Dates importantes – Évaluation après la première année

Début : 2018-01-04

Réception : 2018-02-23 (Données collectées et soumises de nouveau les 2018-08-27 et 2018-09-27)

Analyse de l'effectif : 2018-02-22

COLLECTE DE RENSEIGNEMENTS SUR L'EFFECTIF

	N°	%
Nombre de questionnaires distribués :	136	100
Nombre de questionnaires retournés :	136	100
Nombre de questionnaires remplis retournés :	132	97

- Le questionnaire comprend des définitions appropriées.
- Le questionnaire ou les documents d'accompagnement indiquent qu'un employé peut s'auto-identifier comme membre de plus d'un groupe.
- Le questionnaire comporte un identificateur de l'employé.
- Le questionnaire comprend une question sur le sexe si cette information ne peut être obtenue à partir de la paye ou des dossiers du personnel.
- Le questionnaire indique qu'il est possible de l'obtenir dans un autre format sur demande.

- Le questionnaire indique que la réponse aux questions d'auto-identification est facultative.
- Le questionnaire indique que les renseignements recueillis sont confidentiels et qu'ils ne seront communiqués qu'à d'autres personnes au sein de l'organisation, afin que les obligations relatives à l'équité en matière d'emploi soient respectées.
- Le questionnaire indique que les employés peuvent mettre à jour ou modifier les renseignements les concernant en tout temps.

ANALYSE DE L'EFFECTIF ET ÉTABLISSEMENT DES OBJECTIFS

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

RÉSUMÉ DES OBJECTIFS

Femme

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	Court terme (de 1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N ^o	Description	N ^{bre}	%	%	%	%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-2	38,9	38,9	0,0	38,9
03	Professionnels	-1	42,0	42,0	0,0	42,0
04	Personnel semi-professionnel et technique	-1	28,6	28,6	22,2	28,6
06	Contremaîtres	-1	5,2	5,2	0,0	5,2

07	Personnel administratif et de bureau principal	-1	50,0	50,0	50,0	79,0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	-3	5,0	5,0	1,2	4,3
10	Personnel de bureau	-1	50,0	50,0	0,0	70,0
14	Autres travailleurs manuels	-4	30,1	30,1	0,0	30,1

Observations

- En 2017, la dirigeante principale des finances de l'organisation a démissionné. L'organisation met en place un programme de planification de la succession pour les directeurs et les cadres supérieurs en 2018; un certain nombre de femmes cadres supérieurs et de directrices font partie de ce processus.
- En 2017, l'organisation a organisé des groupes de discussion sur les femmes dans les métiers. Les résultats des groupes de discussion de 2017 seront intégrés dans les plans officiels dans le cadre des objectifs et de la planification à long terme.
- En ce qui concerne la CPÉME 07, un objectif n'est pas requis pour combler l'écart de -1. Étant donné que la représentation dans cette catégorie professionnelle est égale à 50 %, aucun objectif n'est requis dans cette CPÉME pour garantir que les femmes ne sont pas regroupées dans certains types de professions au sein de l'organisation et pour veiller à ce que ces professions acceptent tous les genres.

Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	Court terme	Long terme		
N ^o	Description		N ^{bre}	(de 1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%
06	Contremaîtres	-1	5,0	5,0	0,0	5,0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	-3	3,9	3,9	0,0	3,9

Observations

- Il n'y a actuellement aucun employé qui s'identifie comme Autochtone. Seaspan participe à de nombreux programmes commerciaux et salons de l'emploi (tels que le programme commercial ACCESS, la foire Tseil-Wauthuth et le salon de l'emploi et des occasions d'affaires de la Nation des Squamish) afin de trouver et d'embaucher des employés autochtones.

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	Court terme	Long terme		

N ^o	Description	N ^{bre}	(de 1	(3 ans	%	%
			à	ou		
			3 ans)	plus)		
06	Contremaîtres	-1	7,8	7,8	0,0	7,8
09	Travailleurs qualifiés et artisans	-3	3,8	3,8	0,0	3,8
14	Autres travailleurs manuels	-1	5,3	5,3	0,0	5,3

Observations

- Il n'y a actuellement aucun employé qui s'identifie comme personne handicapée. Seaspan a conclu un partenariat avec Abilities at Work, afin de réduire les écarts dans les trois CPÉME susmentionnées.
- Des plans de modernisation des installations sont en cours de discussion, et un nouvel immeuble de bureaux d'accès facile est disponible au chantier naval de Vancouver.
- Les employés appartenant aux CPÉME 09 et 14 travaillent dans des zones où les risques pour la santé et la sécurité sont élevés en raison des dangers liés aux lieux de travail industriels, ce qui peut limiter la capacité à augmenter la représentation de ce groupe désigné.

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Écart actuel	Court terme	Long terme			
			(de 1 à 3 ans)		(3 ans ou plus)	
N ^o	Description	N ^{bre}	%	%	%	%
06	Contremaîtres	-2	11,3	11,3	0	11,3
09	Travailleurs qualifiés et artisans	-9	15,0	15,0	3,7	15,0
14	Autres travailleurs manuels	-6	47,6	47,6	7,1	47,6

Observations

- VDC continue de travailler avec le Immigrant Employment Council of BC (Conseil pour l'emploi des immigrants de la Colombie-Britannique) pour promouvoir une plus grande diversité. Son service de gestion des talents collabore activement avec un certain nombre d'organismes tels que « Creating Connections » et « Fostering Diverse Workplaces Forum ».

RECOMMANDATION

Je recommande que cet employeur soit jugé :

conforme non conforme

Après évaluation des données soumises par l'employeur au sujet de son effectif, et en tenant compte des circonstances uniques, je recommande l'ajout du paragraphe suivant dans la lettre de clôture :

- Nous constatons que CDV présente un écart dans la CPÉME 07 chez les femmes, et que leur représentation est actuellement de 50 %; le Programme du travail n'exige pas qu'un objectif soit fixé dans les cas où les femmes sont représentées à 50 % ou plus dans une catégorie professionnelle, quelle que soit leur disponibilité sur le marché du travail. Cela permet d'éviter les regroupements et de s'assurer que ces professions acceptent tous les genres.

Nom de l'analyste : Neeta Dhillon

Date : 1^{er} octobre 2018

Sujet : Numéro d'accord du gouvernement du Canada : 1000021 - Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux

Cette information est également disponible en Anglais sur demande.

Cher Mark Lamarre :

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité initiée le 24 février 2018 est terminée. À l'issue de cette évaluation, il a été constaté que Vancouver Drydock Company Ltd. respecte les exigences du Programme de contrats fédéraux (FCP) en vertu de la loi sur l'équité en matière d'emploi.

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

Sur la base d'un examen des informations soumises par votre organisation, vous trouverez ci-dessous des recommandations à prendre en considération pour assurer le succès continu du programme d'équité en matière d'emploi de la Vancouver Drydock Company Ltd.

- Nous constatons que la Vancouver Drydock Company Ltd. a une lacune dans la CPEME 07 pour les femmes et leurs la représentation est actuellement de 50 % ; le Programme du travail n'exige pas qu'un objectif soit fixé dans les cas où les femmes sont représentées à 50 % ou plus dans tout groupe professionnel, quel que soit le marché du travail disponibilité. Ceci est fait afin d'éviter et de veiller à ce que ces professions soient l'accueil de tous les genres.

Prochaines étapes

Selon les termes du PCF, votre organisation sera soumise à une évaluation de conformité ultérieure quatre ans après la date d'attribution de votre contrat initial de biens ou de services et tous les trois ans par la suite. La prochaine évaluation sera lancée le 24 février 2021. Les futures évaluations de conformité porteront sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs fixés dans la soumission initiale ou actualisée de votre organisation en matière d'équité en matière d'emploi.

Lorsque la Vancouver Drydock Company Ltd. est informée d'une évaluation ultérieure, les informations suivantes seront requises :

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

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

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

- la mise en œuvre d'initiatives visant à favoriser la diversité et l'intégration sur le lieu de travail ;
- des mesures visant à supprimer les obstacles à l'emploi ;

- des programmes adaptés pour attirer et retenir les membres des groupes désignés dans les régions où ils sont sous-représentés
- la mise en place de mécanismes de responsabilité soutenus par la haute direction pour garantir la réalisation des objectifs.

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

Pour toute information complémentaire concernant les obligations de votre organisation au titre du PCF, veuillez contacter l'équipe chargée de l'équité sur le lieu de travail à l'adresse ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca.

Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à la Vancouver Drydock Company Ltd. de continuer à réussir à créer un lieu de travail diversifié et inclusif.

Équipe chargée de l'équité sur le lieu de travail

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



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