



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 York University	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) 10000
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 61130	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 4700 Keele Street	Ville Toronto	Province ON	Code postal M3J 1P3
	Numéro de téléphone 416-736-2100	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Annette Boodram		Titre Consultant en matière de diversité et d'inclusi	
Numéro de téléphone 416-736-2100 ext20	Adresse de courriel boodram@yorku.ca	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	

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

SIGNATAIRE			
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de direction de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.			
Nom (en lettres moulées) Mamdouh Shoukri		Titre Président et vice-chancelier	
Numéro de téléphone 416-736-5200	Adresse de courriel mshoukri@yorku.ca	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature		Date (AAAA/MM/JJ) 2017-02-13	

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



Programme de contrats fédéraux

Les entrepreneurs qui ont obtenu un contrat de biens ou de services, une offre à commandes ou un arrangement en matière d'approvisionnement initial d'une valeur d'un million de dollars ou plus (incluant les taxes applicables) doivent mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi et s'il existe des écarts de représentation, de déployer tous les efforts raisonnables dans le contexte de leur environnement organisationnel spécifique et de leurs besoins structurels pour combler ces écarts. Cette obligation est permanente et non pas soumise qu'à la durée d'un contrat spécifique.

Les entrepreneurs doivent effectuer, élaborer et maintenir :

- a. un sondage de leur effectif sur la représentation des quatre groupes désignés à l'aide d'un questionnaire d'auto-identification;
- b. une analyse de l'effectif qui compare la représentation avec la disponibilité du marché du travail par catégories professionnelles; et
- c. des objectifs numériques à court et à long terme visant à combler les écarts là où la sous-représentation a été cernée

Les entrepreneurs doivent transmettre au Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada :

- a. Un an après l'obtention initiale d'un contrat de biens ou de services, d'une offre à commandes ou d'un arrangement en matière d'approvisionnement d'une valeur d'un million de dollars ou plus (incluant les taxes applicables) :
 - le questionnaire d'auto-identification utilisé pour effectuer la collecte des données sur l'effectif;
 - une première analyse de l'effectif; et
 - des objectifs numériques annuels à court terme pour une période de trois ans et des objectifs numériques à long terme visant à combler les écarts là où la sous-représentation a été cernée.
- b. Quatre ans après l'obtention initiale d'un contrat de biens ou de services, d'une offre à commandes ou d'un arrangement en matière d'approvisionnement d'une valeur d'un million de dollars ou plus (incluant toutes les taxes) et par la suite à tous les trois ans :
 - une analyse de l'effectif à jour;
 - des objectifs numériques annuels à court terme à jour pour une période de trois ans et des objectifs numériques à long terme à jour visant à combler les écarts où la sous-représentation a été cernée; et
 - le tableau des réalisations rempli.

EDSC-Travail évaluera les entrepreneurs de manière axée sur le risque, un an et quatre ans après l'obtention initiale d'un contrat de biens ou de services, d'une offre à commandes ou d'un arrangement en matière d'approvisionnement d'une valeur d'un million de dollars ou plus (incluant les taxes applicables) et par la suite à tous les trois ans. Les évaluations sont fondées sur l'atteinte des résultats de représentation et mesurées par rapport aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF).

Les entrepreneurs jugés non-conformes deviendront inéligibles à l'obtention de contrats de biens ou de services, d'offres à commandes ou d'arrangements en matière d'approvisionnement du gouvernement du Canada, peu importe la valeur. De plus, les entrepreneurs seront ajoutés à une liste publique d'entrepreneurs non-conformes. Un constat de non-conformité peut entraîner la résiliation du contrat.

Pour de plus amples renseignements sur les détails des exigences ainsi que sur le cadre et les normes utilisés pour l'évaluation des résultats, veuillez consulter le site web :
<http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml>.

Questions et réponses

Filiale vs. Succursale/Division

Q1 L'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi (Accord) s'applique-t-il à l'ensemble de l'organisation ou seulement à la partie qui exécute le contrat?

R1 L'Accord signé s'applique à tout l'effectif canadien de l'organisation qui y est nommée, y compris tous ses éléments (divisions, succursales, etc.) à l'exception des filiales.

Division : Une division fait partie de la société primaire, n'est pas distincte et la société primaire a une responsabilité juridique de respecter les obligations et les créances de la division.

Succursale : Une succursale ou direction est un bureau qui fait partie de l'organisation mais qui est localisé hors de son siège social.

Filiale : Une filiale est une société qui est la propriété ou est contrôlée par une autre entité (société mère), mais qui en est juridiquement distincte.

Q2 Si une organisation qui n'est pas visée par le PCF est acquise par (ou fusionnée avec) une organisation qui est assujettie au programme, est-ce qu'elle devient également assujettie au PCF?

R2 L'organisation devient assujettie au PCF si elle devient une division de l'organisation qui l'acquiert. Cependant, si l'organisation demeure une filiale et fonctionne encore comme une entité juridique distincte de la société acquérante, elle ne devient pas assujettie au PCF.

Aux fins du PCF, les filiales nécessitent chacune un Accord séparé (avec numéro d'Accord) car elles sont des entités juridiques distinctes. Les divisions font partie d'une organisation et sont incluses dans le cadre de l'organisation dans son ensemble.

Q3 Quand un nouvel Accord doit-il être rempli et signé?

R3 Un nouvel Accord doit être rempli lorsque la dénomination sociale de l'organisation a subi un changement.

Statut d'emploi

Q1 En vertu du PCF, qui est considéré comme un employé permanent à plein temps?

R1 Un employé permanent à plein temps est une personne embauchée pour une période indéterminée et qui travaille régulièrement le nombre d'heures normales fixées par l'employeur pour les employés de la catégorie professionnelle dont elle fait partie. Le nombre d'heures normales ne peut être inférieur au nombre habituel d'heures travaillées par les employés à plein temps dans cette même catégorie professionnelle.

Q2 En vertu du PCF, qui est considéré comme un employé permanent à temps partiel?

R2 Un employé permanent à temps partiel est une personne embauchée pour une période indéterminée et qui travaille régulièrement une partie seulement du nombre d'heures normales fixées par l'employeur pour les employés de la catégorie professionnelle dont elle fait partie.

En général, ce qui constitue l'horaire de travail normal pour un groupe d'employés est considéré comme du travail à plein temps, et tout ce qui est en deçà est considéré comme du travail à temps partiel. À titre d'exemple, dans le cas où la norme ou la pratique habituelle est de travailler huit heures par jour, et ce, trois jours par semaine, les employés qui travaillent selon cet horaire seraient considérés comme des employés à plein temps et les employés qui ne travaillent pas selon cet horaire seraient considérés comme des employés à temps partiel.

Q3 En vertu du PCF, comment doit-on compter les étudiants?

R3 Les étudiants embauchés durant les congés scolaires, et qui retournent à l'école ne doivent pas être comptés aux fins de l'équité en matière d'emploi.

Toutefois, les étudiants d'un programme coopératif (Coop) qui travaillent pendant l'été ne sont pas considérés comme étant en « congé scolaire », puisque cette expérience de travail constitue une partie de leur éducation. De plus, il faut compter les étudiants qui travaillent à temps partiel de manière permanente, pourvu qu'ils travaillent 12 semaines ou plus pendant l'année.

Q4 En vertu du PCF, comment doit-on compter les autres employés?

R4 L'expression **autres employés** renvoie aux personnes en congé sans solde (souvent des mises à pied temporaires ou des congés de longue durée) qui, autrement, répondent à la définition d'employés permanents à plein temps ou d'employés permanents à temps partiel et qui conservent le droit de retourner au travail.

s.19(1)

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
01 : Cadres supérieurs	National	25	12	48.0 %	27.4 %				National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	408	228	55.9 %	38.9 %	159	69		National
03 : Professionnels		1746	870	49.8 %	47.5 %	829	41		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	3	3	100.0 %	55.1 %	2	1		National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	30	23	76.7 %	50.1 %	15			National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	31	25	80.6 %	71.1 %	22	3		National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	16	10	62.5 %	42.0 %		3		National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	62	51	82.3 %	66.4 %	41	10		National
2131 : Ingénieurs civils	National	1	1	100.0 %	15.3 %	0	1		National
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	3	0	0.0 %	9.0 %	0	0		National
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	1	0	0.0 %	11.3 %	0	0		National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National			100.0 %	12.6 %	1	4		National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	68	14	20.6 %	28.3 %	19	5		National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	18	10	55.6 %	35.2 %		4		National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	1	1	100.0 %	17.4 %	0	1		National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	21		33.3 %	17.9 %	4	3		National
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	16		31.3 %	32.9 %		0		National
3114 : Vétérinaires	National	1	1	100.0 %	55.7 %	1	0		National
3144 : Autres professions de la thérapie et de l'évaluation	National	4	3	75.0 %	76.5 %	3	0		National
4011 : Professeurs et chargés de cours des universités	National	1127	511	45.3 %	43.3 %	488	23		National
4012 : Assistants d'enseignement et de recherche dans l'enseignement supérieur	National	144	56	38.9 %	52.6 %	76	20		National
4033 : Conseillers pédagogiques	National	39	36	92.3 %	76.3 %	30	6		National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National		9	90.0 %	42.5 %	4	5		National
4151 : Psychologues	National	3	2	66.7 %	74.4 %	2	0		National

s.19(1)

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
Université de York

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	#		
4153 : Conseillers familiaux, conseillers matrimoniaux et autres conseillers assimilés	National	33	26	78.8 %	74.6 %	25	1	National
4156 : Conseillers pour l'emploi	National	10		70.0 %	74.6 %		0	National
4161 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique des sciences naturelles et appliquées	National	1	0	0.0 %	41.0 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National		4	66.7 %	50.7 %	3	1	National
4164 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique sociale	National	11	10	90.9 %	67.3 %		3	National
4165 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en politique de santé	National	1	0	0.0 %	73.5 %	1	-1	National
4166 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en politique de l'éducation	National	28	18	64.3 %	71.2 %	20	-2	National
4167 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en matière de politique des loisirs, des sports et de la condition physique	National	2	2	100.0 %	70.2 %	1	1	National
5111 : Bibliothécaires	National	38	25	65.8 %	83.1 %	32	-7	National
5112 : Conservateurs et conservateurs	National	2	1	50.0 %	59.7 %	1	0	National
5121 : Auteurs et écrivains	National	3	2	66.7 %	54.9 %	2	0	National
5122 : Rédacteurs en chef	National	1	1	100.0 %	62.7 %	1	0	National
5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes	National	1	1	100.0 %	69.9 %	1	0	National
5131 : Producteurs, réalisateurs, chorégraphes et professions assimilées	National	2	0	0.0 %	32.9 %	1	-1	National
5133 : Musiciens et chanteurs	National	2	0	0.0 %	50.9 %	1	-1	National
5136 : Peintres, sculpteurs et autres artistes plasticiens	National	1	0	0.0 %	55.9 %	1	-1	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		214	73	34.1 %	33.0 %	71	2	
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Ontario	4	2	50.0 %	46.4 %	2	0	Ontario
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Ontario	1	0	0.0 %	20.2 %	0	0	Ontario
2221 : Technologues et techniciens en biologie	Ontario	19	12	63.2 %	51.3 %		2	Ontario
2225 : Techniciens et spécialistes du paysage et de l'horticulture	Ontario	1	0	0.0 %	30.9 %	0	0	Ontario
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Ontario	2	1	50.0 %	15.7 %	0	1	Ontario
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Ontario	4	1	25.0 %	6.3 %	0	1	Ontario
2234 : Estimateurs de la construction	Ontario	4	4	100.0 %	10.5 %	0	4	Ontario

s.19(1)

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Université de York

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	Espace recrutement
		#	#	%	%	#	#		
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Ontario		2	20.0 %	12.1 %	1	1	Ontario	
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Ontario	4	2	50.0 %	26.4 %	1	1	Ontario	
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Ontario		3	37.5 %	28.8 %	2	1	Ontario	
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Ontario		0	0.0 %	35.1 %	2	-2	Ontario	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	26	2	7.7 %	20.8 %	5	-3	Ontario	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	52	15	28.8 %	24.2 %	13	2	Ontario	
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Ontario	2	1	50.0 %	46.8 %	1	0	Ontario	
3213 : Technologues en santé animale et techniciens vétérinaires	Ontario	1	1	100.0 %	90.3 %	1	0	Ontario	
3215 : Techniciens en radiation médicale	Ontario	1	1	100.0 %	72.3 %	1	0	Ontario	
3237 : Autres professions techniques en thérapie et évaluation	Ontario	2	0	0.0 %	81.7 %	2	-2	Ontario	
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario	1	1	100.0 %	82.0 %	1	0	Ontario	
5211 : Techniciens de bibliothèque et d'archives publiques	Ontario			88.9 %	89.2 %		0	Ontario	
5212 : Professions techniques liées aux musées et aux galeries d'art	Ontario	1	1	100.0 %	58.1 %	1	0	Ontario	
5223 : Techniciens des arts graphiques	Ontario	2	0	0.0 %	32.2 %	1	-1	Ontario	
5225 : Techniciens d'enregistrement audio et vidéo	Ontario	26		23.1 %	15.4 %	4	2	Ontario	
5226 : Autres professions techniques et de coordination du cinéma, de la radiodiffusion et des arts du spectacle	Ontario		2	25.0 %	41.5 %	3	-1	Ontario	
5227 : Professions de soutien dans le cinéma, la radiodiffusion, la photographie et les arts du spectacle	Ontario	1	1	100.0 %	33.5 %	0	1	Ontario	
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario		3	60.0 %	44.9 %	2	1	Ontario	
5242 : Architectes d'intérieur et décorateurs d'intérieur	Ontario	3	2	66.7 %	78.6 %	2	0	Ontario	
5244 : Artisans et ouvriers qualifiés	Ontario	1	0	0.0 %	67.5 %	1	-1	Ontario	
5252 : Les autocars	Ontario		1	11.1 %	54.2 %		-4	Ontario	
5254 : Responsables de programmes et instructeurs dans le domaine des loisirs, du sport et de la condition physique	Ontario	2	1	50.0 %	56.8 %	1	0	Ontario	
05 : Contrôleurs		47	20	42.6 %	53.0 %	25	-5		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	47	20	42.6 %	53.0 %	25	-5	Toronto	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-31

s.19(1)

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	#	%	%	#	%		
06 : Surveillants : Artisanat et métiers			0	0.0 %	9.2 %	0	0		
7205 : Entrepreneurs et contremaîtres, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien	Ontario	4	0	0.0 %	7.8 %	0	0		Ontario
8255 : Entrepreneurs et contrôleurs de travaux, services d'aménagement paysager, d'entretien des terrains et d'horticulture	Ontario	1	0	0.0 %	14.6 %	0	0		Ontario
07 : Personnel administratif et de bureau principal		806	722	89.6 %	80.1 %	646	76		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	806	722	89.6 %	80.1 %	646	76		Toronto
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		11	3	27.3 %	58.5 %		-3		
6222 : Acheteurs au détail et en gros	Ontario	11	3	27.3 %	58.5 %		-3		Ontario
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		89	1	1.1 %	4.5 %	4	-3		
7231 : Machinistes et inspecteurs de l'usinage et de l'outillage	Ontario	2	0	0.0 %	4.4 %	0	0		Ontario
7241 : Électriciens (sauf industriels et de réseaux électriques)	Ontario	18	0	0.0 %	1.5 %	0	0		Ontario
7245 : Travailleurs des lignes et câbles de télécommunications	Ontario	1	0	0.0 %	5.5 %	0	0		Ontario
7246 : Installateurs et réparateurs de télécommunications	Ontario		1	20.0 %	13.8 %	1	0		Ontario
7251 : Plombiers	Ontario	12	0	0.0 %	1.9 %	0	0		Ontario
7271 : Menuisiers	Ontario		0	0.0 %	1.8 %	0	0		Ontario
7294 : Peintres et décorateurs (sauf décorateurs d'intérieur)	Ontario	4	0	0.0 %	13.9 %	1	-1		Ontario
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Ontario		0	0.0 %	1.6 %	0	0		Ontario
7313 : Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	Ontario		0	0.0 %	1.6 %	0	0		Ontario
7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques	Ontario	2	0	0.0 %	2.0 %	0	0		Ontario
7384 : Autres métiers et professions connexes, n.c.a.	Ontario	2	0	0.0 %	5.8 %	0	0		Ontario
9241 : Ingénieurs en électricité et opérateurs de systèmes électriques	Ontario	17	0	0.0 %	8.8 %	1	-1		Ontario
10 : Personnel de bureau		190	138	72.6 %	65.2 %	124	14		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	190	138	72.6 %	65.2 %	124	14		Toronto
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		129	60	46.5 %	63.9 %	82	-22		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	129	60	46.5 %	63.9 %	82	-22		Toronto

s.19(1)

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	#		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		31		16.1 %	22.0 %		-2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	31		16.1 %	22.0 %		-2	Toronto
13 : Autres personnels de vente et de service		219	103	47.0 %	55.5 %	122	-19	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	219	103	47.0 %	55.5 %	122	-19	Toronto
14 : Autres travailleurs manuels		20	3	15.0 %	32.6 %		-4	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	20	3	15.0 %	32.6 %		-4	Toronto
Total		3940	2238	56.8 %	53.0 %	2089	149	

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-31

s.19(1)

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Gap #	Représentation %	
01 : Cadres supérieurs	National	25	0	0.0 %	2.9 %	1	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	408	1	0.2 %	2.2 %	3	National
03 : Professionnels		1746	19	1.1 %	1.7 %	30	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	3	0	0.0 %	1.3 %	0	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	30	0	0.0 %	0.9 %	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	31	0	0.0 %	2.7 %	1	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	16	1	6.3 %	1.6 %	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	62	0	0.0 %	2.1 %	1	National
2131 : Ingénieurs civils	National	1	0	0.0 %	1.0 %	0	National
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	3	0	0.0 %	0.7 %	0	National
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	1	0	0.0 %	0.7 %	0	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National		0	0.0 %	0.9 %	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	68	0	0.0 %	1.1 %	1	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	18	1	5.6 %	1.3 %	0	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	1	0	0.0 %	0.6 %	0	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	21	0	0.0 %	1.0 %	0	National
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	16	0	0.0 %	1.5 %	0	National
3114 : Vétérinaires	National	1	0	0.0 %	1.6 %	0	National
3144 : Autres professions de la thérapie et de l'évaluation	National	4	0	0.0 %	2.1 %	0	National
4011 : Professeurs et chargés de cours des universités	National	1127	15	1.3 %	1.3 %	15	National
4012 : Assistants d'enseignement et de recherche dans l'enseignement supérieur	National	144	0	0.0 %	1.6 %	2	National
4033 : Conseillers pédagogiques	National	39	1	2.6 %	6.0 %	2	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National		0	0.0 %	1.6 %	0	National
4151 : Psychologues	National	3	0	0.0 %	1.4 %	0	National

s.19(1)

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-31

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones				Espace recrutement	
			#	Représentation	Disponibilité	Gap		
			#	%	%	#	#	
4153 : Conseillers familiaux, conseillers matrimoniaux et autres conseillers assimilés	National	33	0	0.0 %	7.2 %	2	-2	National
4156 : Conseillers pour l'emploi	National	10	0	0.0 %	7.8 %	1	-1	National
4161 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique des sciences naturelles et appliquées	National	1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National		0	0.0 %	2.0 %	0	0	National
4164 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique sociale	National	11	0	0.0 %	6.2 %	1	-1	National
4165 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en matière de politique de santé	National	1	0	0.0 %	4.4 %	0	0	National
4166 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en politique de l'éducation	National	28	0	0.0 %	4.3 %	1	-1	National
4167 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en matière de politique des loisirs, des sports et de la condition physique	National	2	0	0.0 %	4.8 %	0	0	National
5111 : Bibliothécaires	National	38	1	2.6 %	2.0 %	1	0	National
5112 : Conservateurs et conservateurs	National	2	0	0.0 %	2.5 %	0	0	National
5121 : Auteurs et écrivains	National	3	0	0.0 %	1.9 %	0	0	National
5122 : Rédacteurs en chef	National	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes	National	1	0	0.0 %	2.9 %	0	0	National
5131 : Producteurs, réalisateurs, chorégraphes et professions assimilées	National	2	0	0.0 %	2.2 %	0	0	National
5133 : Musiciens et chanteurs	National	2	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
5136 : Peintres, sculpteurs et autres artistes plasticiens	National	1	0	0.0 %	3.6 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		214	1	0.5 %	1.7 %	4	-3	
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Ontario	4	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Ontario
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Ontario	1	0	0.0 %	5.4 %	0	0	Ontario
2221 : Technologues et techniciens en biologie	Ontario	19	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Ontario
2225 : Techniciens et spécialistes du paysage et de l'horticulture	Ontario	1	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Ontario
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Ontario	2	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Ontario
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Ontario	4	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Ontario
2234 : Estimateurs de la construction	Ontario	4	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Ontario

s.19(1)

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-31

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones				Gap	Espace recrutement
			#	Représentation	Disponibilité	#		
			#	%	%	#	#	
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Ontario		0	0.0 %	1.8 %	0	0	Ontario
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Ontario	4	0	0.0 %	1.3 %	0	0	Ontario
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Ontario		0	0.0 %	4.7 %	0	0	Ontario
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Ontario		0	0.0 %	2.1 %	0	0	Ontario
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	26	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	52	1	1.9 %	1.6 %	1	0	Ontario
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Ontario	2	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Ontario
3213 : Technologues en santé animale et techniciens vétérinaires	Ontario	1	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Ontario
3215 : Techniciens en radiation médicale	Ontario	1	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Ontario
3237 : Autres professions techniques en thérapie et évaluation	Ontario	2	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Ontario
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario	1	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Ontario
5211 : Techniciens de bibliothèque et d'archives publiques	Ontario		0	0.0 %	1.3 %	0	0	Ontario
5212 : Professions techniques liées aux musées et aux galeries d'art	Ontario	1	0	0.0 %	2.8 %	0	0	Ontario
5223 : Techniciens des arts graphiques	Ontario	2	0	0.0 %	2.4 %	0	0	Ontario
5225 : Techniciens d'enregistrement audio et vidéo	Ontario	26	0	0.0 %	2.1 %	1	-1	Ontario
5226 : Autres professions techniques et de coordination dans le domaine du cinéma, de la radiodiffusion et des arts du spectacle	Ontario		0	0.0 %	0.6 %	0	0	Ontario
5227 : Professions de soutien dans le cinéma, la radiodiffusion, la photographie et les arts du spectacle	Ontario	1	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Ontario
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario		0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ontario
5242 : Architectes d'intérieur et décorateurs d'intérieur	Ontario	3	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Ontario
5244 : Artisans et ouvriers qualifiés	Ontario	1	0	0.0 %	3.9 %	0	0	Ontario
5252 : Les autocars	Ontario		0	0.0 %	1.1 %	0	0	Ontario
5254 : Responsables de programmes et instructeurs dans le domaine des loisirs, du sport et de la condition physique	Ontario	2	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ontario
05 : Contrôleurs		47	0	0.0 %	1.0 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	47	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Toronto

s.19(1)

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones		Peuples autochtones		Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	Représentation #	Disponibilité %	Représentation %		
06 : Surveillants : Artisanat et métiers			1	20.0 %	2.8 %	0	1
7205 : Entrepreneurs et contremaîtres, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien	Ontario	4	1	25.0 %	3.0 %	0	1 Ontario
8255 : Entrepreneurs et contrôleurs de travaux, services d'aménagement paysager, d'entretien des terrains et d'horticulture	Ontario	1	0	0.0 %	2.0 %	0	0 Ontario
07 : Personnel administratif et de bureau principal		806		0.9 %	0.8 %		1
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	806		0.9 %	0.8 %		1 Toronto
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		11	0	0.0 %	1.4 %	0	0
6222 : Acheteurs au détail et en gros	Ontario	11	0	0.0 %	1.4 %	0	0 Ontario
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		89	0	0.0 %	2.2 %	2	-2
7231 : Machinistes et inspecteurs de l'usinage et de l'outillage	Ontario	2	0	0.0 %	2.7 %	0	0 Ontario
7241 : Électriciens (sauf industriels et de réseaux électriques)	Ontario	18	0	0.0 %	1.8 %	0	0 Ontario
7245 : Travailleurs des lignes et câbles de télécommunications	Ontario	1	0	0.0 %	1.5 %	0	0 Ontario
7246 : Installateurs et réparateurs de télécommunications	Ontario		0	0.0 %	1.7 %	0	0 Ontario
7251 : Plombiers	Ontario	12	0	0.0 %	1.6 %	0	0 Ontario
7271 : Menuisiers	Ontario		0	0.0 %	4.4 %	0	0 Ontario
7294 : Peintres et décorateurs (sauf décorateurs d'intérieur)	Ontario	4	0	0.0 %	1.6 %	0	0 Ontario
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Ontario		0	0.0 %	2.7 %	0	0 Ontario
7313 : Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	Ontario		0	0.0 %	1.0 %	0	0 Ontario
7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques	Ontario	2	0	0.0 %	1.8 %	0	0 Ontario
7384 : Autres métiers et professions connexes, n.c.a.	Ontario	2	0	0.0 %	1.8 %	0	0 Ontario
9241 : Ingénieurs en électricité et opérateurs de systèmes électriques	Ontario	17	0	0.0 %	2.4 %	0	0 Ontario
10 : Personnel de bureau		190	0	0.0 %	0.7 %	1	-1
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	190	0	0.0 %	0.7 %	1	-1 Toronto
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		129	2	1.6 %	0.6 %	1	1
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	129	2	1.6 %	0.6 %	1	1 Toronto

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones						Espace recrutement	
		Tous les employés	Peuples autochtones				Gap		
			#	Représentation	Disponibilité				#
			#	%	%	%	#		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés			31	2	6.5 %	0.7 %	0	2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		31	2	6.5 %	0.7 %	0	2	Toronto
13 : Autres personnels de vente et de service			219	3	1.4 %	0.8 %	2	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		219	3	1.4 %	0.8 %	2	1	Toronto
14 : Autres travailleurs manuels			20	0	0.0 %	0.8 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		20	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto
Total			3940	36	0.9 %	1.4 %	56	-20	

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

s.19(1)

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles				Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	Disponibilité	Gap	
01 : Cadres supérieurs	National	25	1	4.0 %	10.1 %	3	-2	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	408	93	22.8 %	15.0 %	61	32	National
03 : Professionnels		1746	386	22.1 %	20.5 %	358	28	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	3	1	33.3 %	27.5 %	1	0	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	30	20	66.7 %	35.4 %	11		National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	31		22.6 %	14.1 %	4	3	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	16	4	25.0 %	21.6 %	3	1	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	62	15	24.2 %	16.9 %			National
2131 : Ingénieurs civils	National	1	1	100.0 %	26.0 %	0	1	National
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	3	0	0.0 %	28.6 %	1	-1	National
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	1	0	0.0 %	34.9 %	0	0	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National		3	60.0 %	38.2 %	2	1	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	68	35	51.5 %	31.4 %	21	14	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	18		38.9 %	32.3 %	6	1	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	1	1	100.0 %	40.5 %	0	1	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	21		42.9 %	31.5 %	7	2	National
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	16	4	25.0 %	22.8 %	4	0	National
3114 : Vétérinaires	National	1	0	0.0 %	11.3 %	0	0	National
3144 : Autres professions de la thérapie et de l'évaluation	National	4	0	0.0 %	12.4 %	0	0	National
4011 : Professeurs et chargés de cours des universités	National	1127	221	19.6 %	19.1 %	215		National
4012 : Assistants d'enseignement et de recherche dans l'enseignement supérieur	National	144		4.9 %	31.6 %	46	-39	National
4033 : Conseillers pédagogiques	National	39	17	43.6 %	14.7 %	6	11	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	10	0	0.0 %	12.5 %	1	-1	National
4151 : Psychologues	National	3	0	0.0 %	8.5 %	0	0	National

s.19(1)

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-31

Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres de la représentation				Gap	Espace recrutement
			des minorités visibles	Disponibilité	#	#		
		#	#	%	%	#	#	
4153 : Conseillers familiaux, conseillers matrimoniaux et autres conseillers assimilés	National	33	6	27.3 %	10.5 %	3	6	National
4156 : Conseillers pour l'emploi	National	6	6	60.0 %	15.5 %	2	4	National
4161 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique des sciences naturelles et appliquées	National	1	0	0.0 %	13.6 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	1	1	16.7 %	21.9 %	1	0	National
4164 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique sociale	National	11	3	27.3 %	18.5 %	2	1	National
4165 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en matière de politique de santé	National	1	0	0.0 %	21.0 %	0	0	National
4166 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en politique de l'éducation	National	28	5	17.9 %	12.4 %	3	2	National
4167 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en matière de politique des loisirs, des sports et de la condition physique	National	2	0	0.0 %	10.6 %	0	0	National
5111 : Bibliothécaires	National	38	10	26.3 %	11.9 %	5	5	National
5112 : Conservateurs et conservateurs	National	2	0	0.0 %	5.4 %	0	0	National
5121 : Auteurs et écrivains	National	3	0	0.0 %	10.7 %	0	0	National
5122 : Rédacteurs en chef	National	1	0	0.0 %	13.2 %	0	0	National
5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes	National	1	0	0.0 %	22.2 %	0	0	National
5131 : Producteurs, réalisateurs, chorégraphes et professions assimilées	National	2	0	0.0 %	12.4 %	0	0	National
5133 : Musiciens et chanteurs	National	2	0	0.0 %	14.9 %	0	0	National
5136 : Peintres, sculpteurs et autres artistes plasticiens	National	1	0	0.0 %	11.8 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		214	58	27.1 %	25.6 %	55	3	
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Ontario	4	2	50.0 %	30.7 %	1	1	Ontario
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Ontario	1	0	0.0 %	13.3 %	0	0	Ontario
2221 : Technologues et techniciens en biologie	Ontario	19	4	21.1 %	22.6 %	4	0	Ontario
2225 : Techniciens et spécialistes du paysage et de l'horticulture	Ontario	1	0	0.0 %	7.8 %	0	0	Ontario
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Ontario	2	2	100.0 %	22.7 %	0	2	Ontario
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Ontario	4	0	0.0 %	20.5 %	1	-1	Ontario
2234 : Estimateurs de la construction	Ontario	4	0	0.0 %	17.4 %	1	-1	Ontario

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-31

s.19(1)

Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres de la représentation				Gap	Espace recrutement
			#	#	%	%		
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Ontario	4	4	40.0 %	31.4 %	3	1	Ontario
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Ontario	4	0	0.0 %	30.2 %	1	-1	Ontario
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Ontario	5	5	62.5 %	15.3 %	1	4	Ontario
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Ontario	5	1	20.0 %	16.6 %	1	0	Ontario
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	26	11	42.3 %	34.1 %	19	2	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	52	16	30.8 %	35.9 %	19	-3	Ontario
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Ontario	2	0	0.0 %	46.6 %	1	-1	Ontario
3213 : Technologues en santé animale et techniciens vétérinaires	Ontario	1	0	0.0 %	9.6 %	0	0	Ontario
3215 : Techniciens en radiation médicale	Ontario	1	0	0.0 %	22.0 %	0	0	Ontario
3237 : Autres professions techniques en thérapie et évaluation	Ontario	2	0	0.0 %	20.7 %	0	0	Ontario
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario	1	0	0.0 %	22.3 %	0	0	Ontario
5211 : Techniciens de bibliothèque et d'archives publiques	Ontario	3	3	33.3 %	14.5 %	1	2	Ontario
5212 : Professions techniques liées aux musées et aux galeries d'art	Ontario	1	0	0.0 %	9.9 %	0	0	Ontario
5223 : Techniciens des arts graphiques	Ontario	2	0	0.0 %	24.0 %	0	0	Ontario
5225 : Techniciens d'enregistrement audio et vidéo	Ontario	26	9	30.8 %	18.2 %	5	3	Ontario
5226 : Autres professions techniques et de coordination du cinéma, de la radiodiffusion et des arts du spectacle	Ontario	0	0	0.0 %	11.6 %	1	-1	Ontario
5227 : Professions de soutien dans le cinéma, la radiodiffusion, la photographie et les arts du spectacle	Ontario	1	0	0.0 %	16.2 %	0	0	Ontario
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	5	1	20.0 %	24.0 %	1	0	Ontario
5242 : Architectes d'intérieur et décorateurs d'intérieur	Ontario	3	0	0.0 %	19.6 %	1	-1	Ontario
5244 : Artisans et ouvriers qualifiés	Ontario	1	0	0.0 %	13.2 %	0	0	Ontario
5252 : Les autocars	Ontario	1	1	11.1 %	14.1 %	1	0	Ontario
5254 : Responsables de programmes et instructeurs dans le domaine des loisirs, du sport et de la condition physique	Ontario	2	0	0.0 %	19.6 %	0	0	Ontario
05 : Contrôleurs		47	12	25.5 %	45.8 %	22	-10	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	47	12	25.5 %	45.8 %	22	-10	Toronto

s.19(1)

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation				Espace recrutement
		Tous les employés	des minorités visibles	Disponibilité	Gap	#	#	
		#	#	%	%	#	#	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers			0	0.0 %	12.1 %	1	-1	
7205 : Entrepreneurs et contremaîtres, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien	Ontario	4	0	0.0 %	13.3 %	1	-1	Ontario
8255 : Entrepreneurs et contrôleurs de travaux, services d'aménagement paysager, d'entretien des terrains et d'horticulture	Ontario	1	0	0.0 %	6.9 %	0	0	Ontario
07 : Personnel administratif et de bureau principal		806	254	31.5 %	37.3 %	301	-47	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	806	254	31.5 %	37.3 %	301	-47	Toronto
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		11	2	18.2 %	27.3 %	3	-1	
6222 : Acheteurs au détail et en gros	Ontario	11	2	18.2 %	27.3 %	3	-1	Ontario
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		89		10.1 %	14.3 %	13	-4	
7231 : Machinistes et inspecteurs de l'usinage et de l'outillage	Ontario	2	0	0.0 %	22.9 %	0	0	Ontario
7241 : Électriciens (sauf industriels et de réseaux électriques)	Ontario	18	0	0.0 %	13.1 %	2	-2	Ontario
7245 : Travailleurs des lignes et câbles de télécommunications	Ontario	1	0	0.0 %	22.9 %	0	0	Ontario
7246 : Installateurs et réparateurs de télécommunications	Ontario		1	20.0 %	21.9 %	1	0	Ontario
7251 : Plombiers	Ontario	12	0	0.0 %	9.9 %	1	-1	Ontario
7271 : Menuisiers	Ontario		0	0.0 %	10.5 %	1	-1	Ontario
7294 : Peintres et décorateurs (sauf décorateurs d'intérieur)	Ontario	4	0	0.0 %	18.3 %	1	-1	Ontario
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Ontario		1	10.0 %	14.1 %	1	0	Ontario
7313 : Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	Ontario		3	42.9 %	15.6 %	1	2	Ontario
7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques	Ontario	2	0	0.0 %	21.1 %	0	0	Ontario
7384 : Autres métiers et professions connexes, n.c.a.	Ontario	2	0	0.0 %	7.9 %	0	0	Ontario
9241 : Ingénieurs en électricité et opérateurs de systèmes électriques	Ontario	17	4	23.5 %	15.4 %	3	1	Ontario
10 : Personnel de bureau		190	69	36.3 %	48.1 %	91	-22	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	190	69	36.3 %	48.1 %	91	-22	Toronto
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		129	36	27.9 %	48.9 %	63	-27	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	129	36	27.9 %	48.9 %	63	-27	Toronto

s.19(1)

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles				Espace recrutement	
		Tous les employés	#	#	%	Disponibilité %	#		Gap #
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés			31		22.6 %	57.5 %	18	-11	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		31		22.6 %	57.5 %	18	-11	Toronto
13 : Autres personnels de vente et de service			219	90	41.1 %	52.7 %	115	-25	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		219	90	41.1 %	52.7 %	115	-25	Toronto
14 : Autres travailleurs manuels			20	4	20.0 %	51.8 %	10	-6	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		20	4	20.0 %	51.8 %	10	-6	Toronto
Total			3940	1021	25.9 %	28.2 %	1114	-93	

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

s.19(1)

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-31

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	433		1.6 %	4.3 %	19	-12	National	
03 : Professionnels	National	1746	74	4.2 %	3.8 %	66		National	
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	214	9	4.2 %	4.6 %		4	National	
05 : Contrôleurs	National	47	1	2.1 %	13.9 %		6	National	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	National		1	20.0 %	7.8 %	0	1	National	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	806	35	4.3 %	3.4 %	27		National	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	National	11	1	9.1 %	3.5 %	0	1	National	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	National	89	3	3.4 %	3.8 %	3	0	National	
10 : Personnel de bureau	National	190		3.2 %	7.0 %	13	7	National	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National	129		6.2 %	5.6 %	7	1	National	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	National	31	0	0.0 %	4.8 %	1	1	National	
13 : Autres personnels de vente et de service	National	219	11	5.0 %	6.3 %	14	3	National	
14 : Autres travailleurs manuels	National	20	4	20.0 %	5.3 %	1	3	National	
Total		3940	160	4.0 %	4.3 %	168	-8		

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-31

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

Selon la convention collective, la zone de recrutement des employés de la CNP 4122 est considérée comme locale (par exemple Toronto).

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
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	NOC	Provincial
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	CMA
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	CMA
14 : Autres travailleurs manuels	EEOG	CMA

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-31

**Défauts de la FMA - Personnes
handicapées**

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

Outil de définition des objectifs à court terme																		
Université de York 2016-12-31																		
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	
	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Date d'entrée	B x C x 3	Saisie des données	B x E x 3	D + F	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Saisie des données	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) + (B + D)	
Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPEME)	Tous Employés 2016/12/31 #	Croissance (nouvelles positions)		Chiffre d'affaires (Remplacement de Employés licenciés)		Prévu Embauches sur 3 ans #	Numéro #	Chiffre d'affaires (Remplacement de Employés licenciés)		Embauche Obligatoire #	Objectifs à 3 ans 2017-2019		Présenter Disponibilité %	Lacune actuelle #	Écart projeté #	Présenter Représentation %	Projeté Représentation dans 3 ans %	
		Annuellement %	Plus de 3 Années #	Annuellement %	Plus de 3 Années #			Annuellement %	Plus de 3 Années #		#	%						%
Cadres supérieurs	25	1.33%	1	13.3%	11	11	12	11.1%	4	-1	3	27.4%	27.4%	4	48.0%	42.3%		
Cadres moyens et autres dirigeants	408	2.45%	30	14.1%	172	202	228	13.3%	91	34	79	38.9%	38.9%	69	46	55.9%	49.3%	
Professionnels	1,746	7.87%	412	10.9%	573	985	870	5.1%	134	283	468	47.5%	47.5%	41	179	49.8%	55.8%	
Semi-professionnels et techniciens	214	1.56%	10	11.2%	72	82	73	9.1%	20	21	27	33.0%	33.0%	2	34	34.1%	35.7%	
Contrôleurs	47	0.00%	0	9.2%	13	13	20	6.7%	4	7	7	53.0%	53.0%	-5	-2	42.6%	48.9%	
Les superviseurs : Artisanat et commerce		0.00%	0	13.3%	2	2	0	0.0%	0	0	0	9.2%	9.2%	0	0	0.0%	0.0%	
Personnel administratif et de bureau principal	809	0.87%	21	12.5%	303	324	722	9.0%	196	137	260	80.1%	80.1%	76	124	89.6%	95.0%	
Personnel qualifié de la vente et des services	11	0.00%	0	3.0%	1	1	3	11.1%	1	4	1	58.5%	58.5%	-3	-3	27.3%	27.3%	
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	89	0.37%	1	4.1%	11	12	1	0.0%	0	3	1	4.5%	4.5%	-3	-2	1.1%	2.2%	
Personnel de bureau	190	0.35%	2	17.7%	101	103	138	7.5%	31	18	67	65.2%	65.2%	14	49	72.6%	90.6%	
Personnel intermédiaire des ventes et des services	129	0.26%	1	10.1%	39	40	60	8.9%	16	39	26	63.9%	63.9%	-22	-13	46.5%	53.8%	
Travailleurs manuels semi-qualifiés	31	0.00%	0	25.8%	24	24	5	40.0%			5	22.0%	22.0%	-2	-3	16.1%	12.9%	
Autres personnels de vente et de service	219	0.00%	0	13.2%	87	87	103	7.8%	24	43	48	55.5%	55.5%	-19		47.0%	58.0%	
Autres travailleurs manuels	23	0.00%	0	16.7%	10	10	3	11.1%	1	3	3	32.6%	32.6%	-4	-2	15.0%	25.0%	

Outil de définition des objectifs à court terme																	
Université de York																	
2016-12-31																	
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Date d'entrée	B x C x 3	Saisie des données	B x E x 3	D + F	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Saisie des données	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) + (B + D)
Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPEME)	Tous employés	Croissance (nouvelles positions)		Roulement (remplacement des employés licenciés)		Prévu Embauches sur 3 ans	PEUPLES AUTOCHTONES										
	2016/12/31	Annuellement	Plus de 3 Années	Annuellement	Plus de 3 Années		Numéro	Roulement (remplacement des employés licenciés)		Embauche Obligatoire	Objectifs à 3 ans 2017-2019		Présenter Disponibilité	Lacune actuelle	Écart projeté	Présenter Représentation	Projeté Représentation dans 3 ans
	#	%	#	%	#			%	Plus de 3 Années #		#	%					
Cadres supérieurs	25	1.33%	1	13.3%	11	0	0.0%	0	1	0	2.9%	2.9%	-1	-1	0.0%	0.0%	
Cadres moyens et autres dirigeants	408	2.45%	30	14.1%	172	202	1	33.3%	1	4	2.2%	2.2%	-8	-6	0.2%	0.9%	
Professionnels	1,746	7.87%	412	10.9%	573	985	19	1.8%	19	17	1.7%	1.7%	-11	-2	1.1%	1.6%	
Semi-professionnels et techniciens	214	1.56%	0	11.2%	72	82	1	33.3%	1	4	1.7%	1.7%	-3	-3	0.5%	0.4%	
Contrôleurs	47	0.00%	0	9.2%	13	13	0	0.0%	0	0	1.0%	1.0%	0	0	0.0%	0.0%	
Les superviseurs : Artisanat et commerce	0	0.00%	0	13.3%	2	2	1	0.0%	0	-1	2.8%	2.8%	1	1	20.0%	20.0%	
Personnel administratif et de bureau principal	806	0.87%	21	12.5%	303	324	0	19.0%	4	3	0.8%	0.8%	1	-1	0.9%	0.7%	
Personnel qualifié de la vente et des services	11	0.00%	0	3.0%	1	1	0	0.0%	0	0	1.4%	1.4%	0	0	0.0%	0.0%	
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	89	0.37%	1	4.1%	11	12	0	30.0%	1	3	2.2%	2.2%	-2	-3	0.0%	-1.1%	
Personnel de bureau	190	0.35%	2	17.7%	101	103	0	30.0%	1	2	0.7%	0.7%	-1	-1	0.0%	0.0%	
Personnel intermédiaire des ventes et des services	129	0.26%	1	10.1%	39	40	2	16.7%	1	0	0.6%	0.6%	1	0	1.6%	0.8%	
Travailleurs manuels semi-qualifiés	31	0.00%	0	25.8%	24	24	2	0.0%	0	-2	0.7%	0.7%	2	2	6.5%	6.5%	
Autres personnels de vente et de service	219	0.00%	0	13.2%	87	87	3	11.1%	1	0	0.8%	0.8%	1	1	1.4%	1.4%	
Autres travailleurs manuels	20	0.00%	0	16.7%	10	10	0	0.0%	0	0	0.8%	0.8%	0	0	0.0%	0.0%	

Outil de définition des objectifs à court terme																	
Université de York 2016-12- 31																	
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Date d'entrée	B x C x 3	Saisie des données	B x E x 3	D + F	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Saisie des données	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) + (B + D)
Catégorie professionnelle (CPEME)	LES PERSONNES HANDICAPÉES																
	Tous Employés 2016/12/31	Croissance (nouvelles positions)		Roulement (remplacement des employés licenciés)		Prévu s sur 3 ans	Numéro	Roulement (remplacement des employés licenciés)		Embauche Obligatoire	Objectifs à 3 ans 2016-2017		Présenter Disponibilité	Lacune actuelle	Écart projeté	Présenter Représentation	Projeté Représentation dans 3 ans
	#	Annuellement %	Plus de 3 Années #	Annuellement %	Plus de 3 Années #			Annuellement %	Plus de 3 Années #		#	%					
Directeurs	433	2.39%	31	14.0%	182	213		38.1%		21		4.3%	4.3%	-12	-12	1.6%	1.7%
Professionnels	1,746	7.87%	412	10.9%	573	985	74	3.2%	15	37	3.8%	3.8%		22	4.2%	4.8%	
Semi-professionnels et techniciens	214	1.56%	10	11.2%	72	82		7.4%	2	3	4.6%	4.6%	-1	1	4.2%	4.9%	
Contrôleurs	47	0.00%	0	9.2%	13	13		0.0%	0	2	13.9%	13.9%	-6	-4	2.1%	6.4%	
Les superviseurs : Artisanat et commerce		0.00%	0	13.3%	2	2	1	33.3%	1	0	7.8%	7.8%	1	0	20.0%	0.0%	
Personnel administratif et de bureau principal	806	0.87%	21	12.5%	303	324	35	16.2%	17	11	3.4%	3.4%		1	4.3%	3.5%	
Personnel qualifié de la vente et des services	11	0.00%	0	3.0%	1	1	1	0.0%	0	-1	3.5%	3.5%	1	1	9.1%	9.1%	
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	89	0.37%	1	4.1%	11	12	3	11.1%	1	1	3.8%	3.8%	0	-1	3.4%	2.2%	
Personnel de bureau	190	0.35%	2	17.7%	101	103		11.1%	2	9	7.0%	7.0%	-7	-2	3.2%	5.7%	
Personnel intermédiaire des ventes et des services	129	0.26%	1	10.1%	39	40		8.3%	2	2	5.6%	5.6%	1	1	6.2%	6.2%	
Travailleurs manuels semi-qualifiés	31	0.00%	0	25.8%	24	24	0	30.0%	1	2	4.8%	4.8%	-1	-1	0.0%	0.0%	
Autres personnels de vente et de service	219	0.00%	0	13.2%	87	87	11	15.2%			6.3%	6.3%	-3	-3	5.0%	5.0%	
Autres travailleurs manuels	20	0.00%	0	16.7%			4	0.0%	0	-3	5.3%	5.3%	3	4	20.0%	25.0%	

Outil de définition des objectifs à court terme																	
Université de York 2016-12- 31																	
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Date d'entrée	B x C x 3	Saisie des données	B x E x 3	D + F	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Saisie des données	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) + (B + D)
Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPEME)	Tous employés	Croissance (nouvelles positions)		Roulement (remplacement des employés licenciés)		Prévu sur 3 ans	LES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES										
	2016/12/31	Annuellement	Plus de 3 Années	Annuellement	Plus de 3 Années		Numéro	Roulement (remplacement des employés licenciés)		Embauche Obligatoire	Objectifs à 3 ans 2017-2019		Présenter Disponibilité	Lacune actuelle	Écart projeté	Présenter Représentation	Projeté Représentation dans 3 ans
	#	%	#	%	#			%	Plus de 3 Années #		#	%					
Cadres supérieurs	25	1.33%	1	13.3%	11	1	0.0%	0	2	1	10.1%	10.1%	-2	-1	4.0%	7.7%	
Cadres moyens et autres dirigeants	408	2.45%	30	14.1%	172	202	93	9.0%	25	-3	15.0%	15.0%	32	32	22.8%	22.4%	
Professionnels	1,746	7.87%	412	10.9%	573	985	386	5.5%	64	120	20.5%	20.5%	28	82	22.1%	24.3%	
Semi-professionnels et techniciens	214	1.56%	0	11.2%	72	82	58	3.4%	0	21	25.6%	25.6%	3	16	27.1%	32.6%	
Contrôleurs	47	0.00%	0	9.2%	13	13	12	19.4%	17	0	45.8%	45.8%	-10	-11	25.5%	23.4%	
Les superviseurs : Artisanat et commerce	0	0.00%	0	13.3%	2	2	0	30.0%	1	2	12.1%	12.1%	-1	-2	0.0%	-20.0%	
Personnel administratif et de bureau principal	806	0.87%	21	12.5%	303	324	254	12.2%	93	148	37.3%	37.3%	-47	-26	31.5%	34.1%	
Personnel qualifié de la vente et des services	11	0.00%	0	3.0%	1	1	2	0.0%	0	1	27.3%	27.3%	-1	-1	18.2%	18.2%	
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	89	0.37%	1	4.1%	11	12	0	0.0%	0	4	14.3%	14.3%	-4	-2	10.1%	12.2%	
Personnel de bureau	190	0.35%	2	17.7%	101	103	69	8.2%	17	40	48.1%	48.1%	-22	10	36.3%	53.1%	
Personnel intermédiaire des ventes et des services	129	0.26%	1	10.1%	39	40	36	6.5%	0	34	48.9%	48.9%	-27	-15	27.9%	37.7%	
Travailleurs manuels semi-qualifiés	31	0.00%	0	25.8%	24	24	0	52.4%	11	22	57.5%	57.5%	-11	0	22.6%	32.3%	
Autres personnels de vente et de service	219	0.00%	0	13.2%	87	87	90	4.4%	12	37	52.7%	52.7%	-25	0	41.1%	56.6%	
Autres travailleurs manuels	20	0.00%	0	16.7%	10	10	4	0.0%	0	6	51.8%	51.8%	-6	-1	20.0%	45.0%	

Résumé des objectifs
Université de York 31 décembre 2016

Les femmes

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		Commentaires
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	
#	Description	#	# ou %	# ou %	
01	Cadres supérieurs				Objectifs à long terme (3 ans ou plus) tirés de la colonne P (écart projeté) du tableau des objectifs à court terme.
02	Cadres moyens et autres dirigeants	69			
03	Professionnels	41			
04	Semi-professionnels et techniciens	2			
05	Contrôleurs	-5	53.0%	53.0%	
06	Les superviseurs : Artisanat et commerce	0			
	Personnel administratif et de bureau principal				
07		76			
08	Personnel qualifié de la vente et des services	-3	58.5%	58.5%	
09	Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	-3	4.5%	4.5%	
10	Personnel de bureau	14			
	Personnel intermédiaire des ventes et des services				
11		-22	63.9%	63.9%	
12	Travailleurs manuels semi-qualifiés	-2	22.0%	22.0%	
13	Autres personnels de vente et de service	-19	55.5%	55.5%	
14	Autres travailleurs manuels	-4	32.6%	32.6%	

*Les objectifs à court et à long terme ci-dessus reflètent la disponibilité sur le marché du travail. Ces objectifs ne doivent pas dépasser 50 %.

Peuples autochtones

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		Commentaires
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)	
#	Description	#	# ou %	# ou %	
01	Cadres supérieurs	-1	2.9%	2.9%	Objectifs à long terme (3 ans ou plus) tirés de Feuille de calcul des objectifs.
02	Cadres moyens et autres dirigeants	-8	2.2%	2.2%	
03	Professionnels	-11	1.7%	1.7%	
04	Semi-professionnels et techniciens	-3	1.7%	1.7%	
05	Contrôleurs	0			
06	Les superviseurs : Artisanat et commerce	1			
	Personnel administratif et de bureau principal	1			
07					
08	Personnel qualifié de la vente et des services	0			
09	Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	-2	2.2%	2.2%	
10	Personnel de bureau	-1	0.7%	0.7%	
	Personnel intermédiaire des ventes et des services	1			
11					
12	Travailleurs manuels semi-qualifiés	2			
13	Autres personnels de vente et de service	1			
14	Autres travailleurs manuels	0			

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
01/02	Directeurs	-12	4.3%	4.3%	Objectifs à long terme (3 ans ou plus) tirés de la colonne P (écart projeté) du tableau des objectifs à court terme.
03	Professionnels				
04	Semi-professionnels et techniciens	-1	4.6%	4.6%	
05	Contrôleurs	-6	13.9%	13.9%	
06	Les superviseurs : Artisanat et commerce	1			
	Personnel administratif et de bureau principal				
07					
08	Personnel qualifié de la vente et des services	1			
09	Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	0			
10	Personnel de bureau	-7	7.0%	7.0%	
	Personnel intermédiaire des ventes et des services				
11		1			
12	Travailleurs manuels semi-qualifiés	-1	4.8%	4.8%	
13	Autres personnels de vente et de service	-3	6.3%	6.3%	
14	Autres travailleurs manuels	3			

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
01	Cadres supérieurs	-2	10.1%	10.1%	Objectifs à long terme (3 ans ou plus) tirés de la colonne P (écart projeté) du tableau des objectifs à court terme.
02	Cadres moyens et autres dirigeants	32			
03	Professionnels	28			
04	Semi-professionnels et techniciens	3			
05	Contrôleurs	-10	45.8%	45.8%	
06	Les superviseurs : Artisanat et commerce	-1	12.1%	12.1%	
	Personnel administratif et de bureau principal				
07		-47	37.3%	37.3%	
08	Personnel qualifié de la vente et des services	-1	27.3%	27.3%	
09	Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	-4	14.3%	14.3%	
10	Personnel de bureau	-22	48.1%		
	Personnel intermédiaire des ventes et des services				
11		-27	48.9%	48.9%	
12	Travailleurs manuels semi-qualifiés	-11	57.5%	57.5%	
13	Autres personnels de vente et de service	-25	52.7%	52.7%	
14	Autres travailleurs manuels	-6	51.8%	51.8%	

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

Confidentiel une fois rempli. Le questionnaire ne sera pas consigné dans votre dossier personnel.

Numéro d'employé :

Date :

« Soyez du nombre »! Tout le monde doit remplir le questionnaire d'auto-identification pour l'équité en matière d'emploi. Les renseignements recueillis sont confidentiels et seront utilisés sous forme cumulative. Vos renseignements nous aideront à prévenir ou à éliminer les obstacles systémiques à l'accès et aux possibilités, à établir et à promouvoir des objectifs d'équité, de diversité et d'inclusion, à accroître la productivité de l'effectif, à mesurer les progrès et à améliorer l'expérience de travail pour tous les employés de York. Il est important de recueillir des renseignements sur votre identité pour s'assurer que tous les employés, y compris les membres des groupes à la recherche d'équité connaissent les ressources et peuvent y avoir accès.

Vous pouvez mettre à jour votre questionnaire d'auto-identification en tout temps. Vous pouvez vous identifier dans plus d'un groupe désigné. Vous trouverez les définitions des groupes désignés ci-après. Ces définitions sont énoncées dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Si vous décidez de ne pas remplir le questionnaire, veuillez nous l'indiquer en cochant l'encadré à la question « G » et nous retourner le questionnaire.

Si vous vous identifiez comme étant une personne en situation de handicap, vous pouvez communiquer avec le bureau du mieux-être des employés si vous souhaitez que des mesures d'adaptation soient prises.

Votre questionnaire ne sera pas consigné dans votre dossier personnel.

Veuillez communiquer avec votre consultant en matière de diversité et d'inclusion au poste 20848 ou à l'adresse equity@yorku.ca si vous avez besoin d'aide pour remplir le présent questionnaire.

A. Un **Autochtone** est une personne qui est un Indien, un Inuit ou un Métis de l'Amérique du Nord, un Indien visé par un traité ou un Indien inscrit ou un membre d'une bande indienne ou d'une Première Nation.

Selon cette définition, êtes-vous un Autochtone ?

Oui
Non

B. Un membre **d'une minorité visible (racialisé)** est une personne (autre qu'un Autochtone) qui n'est pas de race blanche, peu importe leur lieu de naissance.

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

Oui
Non

Arabe

Noir (p. ex. africain, américain, canadien, des Caraïbes)

Chinois

Philippins

Japonais

Coréens

Latino-Américains non blancs (y compris les Amérindiens de l'Amérique centrale et de l'Amérique du Sud)

Asiatiques orientaux non blancs (p. ex. Iraniens, Libanais, Afghans)

Asiatiques du Sud/Indiens occidentaux (p. ex. Bangladais, Pakistanais, Indiens, Guyanien, Trinidadien Sri Lankais, Africains de l'Est)

Asiatiques du Sud-Est (p. ex. Birmans, Cambodgiens/Kampuchéens, Laotiens, Malaisiens, Thaïlandais, Vietnamiens, Indonésiens)

Personnes d'origine mixte (p. ex. un parent faisant partie d'un des groupes de minorités visibles susmentionnés)

C.	<p>Les personnes en situation de handicap sont les personnes ayant une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales, sensorielles, psychiatriques ou ayant un trouble d'apprentissage :</p> <p>a) qui considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi en raison de ce handicap, ou</p> <p>b) qui pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience. Cette définition comprend les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation dans le cadre de leur emploi ou dans leur milieu de travail.</p> <p>Voici quelques exemples de handicaps :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Troubles de coordination ou de dextérité (p. ex. difficulté à utiliser les mains ou les bras, comme saisir des objets ou utiliser un clavier) • Mobilité réduite (p. ex. difficulté à se déplacer d'un bureau à un autre, à marcher sur de longues distances ou à utiliser l'escalier) • Cécité ou déficience visuelle (e p. ex. incapacité à voir ou difficulté à voir, glaucome; cependant, ne vous incluez pas si vous voyez bien avec des lunettes ou des lentilles cornéennes) • Trouble de la parole (incapacité à parler ou difficulté à parler et à se faire comprendre) • Surdité ou déficience auditive (incapacité ou difficulté à entendre) • Autres handicaps (p. ex. difficultés d'apprentissage ou de développement et tout autre type d'handicap) <p>Selon cette définition, êtes-vous une personne en situation de handicap? Oui Non</p>
D.	<p>Quelle est votre identité de genre? Homme Femme Trans* Non conforme au genre</p> <p>Le terme trans* inclut les trans, transgenres, transsexuels, allosexuels, bispirituels, homme transsexuel ou femme transsexuelle.</p>
E.	<p>LGBTQ2 est un acronyme désignant une personne qui s'identifie, par exemple, comme étant lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, bispirituelle, allosexuelle, en questionnement ou qui exprime autrement sa diversité de genre ou de sexe. Vous identifiez-vous comme étant un membre de la communauté LGBTQ2?</p> <p style="text-align: right;">Oui Non</p>
F.	<p>Si une sous-représentation dans certains groupes désignés est relevée, nous organiserons des séances de discussion en groupes pour recueillir de plus amples renseignements au sujet des obstacles à l'emploi. Ces renseignements nous aideront à créer un environnement de travail au sein duquel tous les employés se sentent valorisés et respectés et sentent qu'ils ont le soutien nécessaire pour atteindre leurs objectifs professionnels.</p> <p>L'agent d'équité en matière d'emploi peut-il communiquer avec vous en vue de participer à une séance de discussion?</p> <p>Oui Non</p>
G.	<p>Je ne remplirai pas le présent questionnaire d'auto-identification pour le moment.</p>
<p>**Envoi du questionnaire**</p> <p>Merci d'avoir rempli le questionnaire d'auto-identification pour l'équité en matière d'emploi. Veuillez l'envoyer au consultant en matière de diversité et d'inclusion.</p> <p>Immeuble Kinsmen, 8, Chimneystack Road, Toronto, Ontario M3J 1P3.</p>	

De : Annette Boodram <boodram@yorku.ca>

Envoyé : 12 décembre 2017 12:08

Pour : EE-EME <ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca>

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

Sujet : Objet : Accord du gouvernement du Canada V060081 - Notification de la première évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Bonjour,

Vous trouverez ci-joint les documents demandés pour la première soumission de conformité de l'Université de York dans le cadre du Programme des entrepreneurs fédéraux (FCP) :

1. Enquête d'auto-identification de l'université de York
2. Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé
3. Rapport sur la fixation des objectifs à court terme
4. Rapport sur le résumé des objectifs

Résultats de l'enquête sur la main-d'œuvre de York

- a. Envoyé 5194 enquêtes
- b. Reçues 4185 Enquêtes terminées

Malheureusement, l'Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de synthèse n'a pas pu être imprimée sur le site web de l'EMEI.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à me contacter. Je vous remercie,

Annette



Annette Boodram - Équité, diversité et inclusion
Acquisition et développement des talents, ressources humaines
Coordonateur intérimaire pour le Comité mixte sur l'action positive

UNIVERSITÉ DE YORK
Kinsmen Building - 4700 Keele Street
Toronto ON - Canada M3J 1P3
T 416.736.2100 x 20848 - F 416.736.5607
boodram@yorku.ca - www.yorku.ca

De : maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca [<mailto:maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca>] **Au**

nom de ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca

Envoyé : vendredi 3 novembre 2017 10:34

À l'adresse suivante : president@yorku.ca

Cc : Annette Boodram <boodram@yorku.ca>

Sujet : Accord du gouvernement du Canada V060081 - Notification de la première évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

M. Shoukri,

La présente est pour vous informer que l'Université de York est maintenant soumise à une première évaluation de conformité pour le Programme des entrepreneurs fédéraux (FCP) en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Le respect des exigences du PCF est une condition préalable au maintien du droit de soumissionner et de recevoir tout contrat fédéral futur, quelle qu'en soit la valeur.

Dans le cadre de la première évaluation de la conformité, vous êtes tenu de fournir les informations suivantes par courrier électronique à ee-ema@hrsdc-rhdcc.gc.ca **au plus tard le 12 décembre 2017** :

1. Le questionnaire d'auto-identification utilisé pour mener votre enquête sur la main-d'œuvre.
2. Les résultats de votre enquête sur la main-d'œuvre, y compris :
 - le nombre d'employés qui ont été interrogés ;
 - le nombre combiné de questionnaires d'auto-identification renvoyés vierges, partiellement et entièrement remplis
 - le nombre de questionnaires d'auto-identification entièrement remplis et retournés.
3. Les résultats de l'analyse des effectifs (rapport de synthèse et rapport détaillé).
4. Des objectifs numériques à court et à long terme pour combler les écarts de représentation identifiés par votre analyse des effectifs.

La première évaluation de conformité comprendra l'analyse et la vérification des documents que votre organisation soumet pour s'assurer qu'ils sont complets et qu'ils répondent aux exigences du PCF. Vous serez informé de nos conclusions une fois l'évaluation terminée.

Outils et ressources

Pour votre information, veuillez trouver ci-joint le *Guide de référence rapide pour les entrepreneurs : Comment remplir une première demande d'évaluation de la conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux*.

Afin de soutenir ce travail, nous vous encourageons à utiliser le [système de gestion de l'information sur l'équité au travail](#) (WEIMS). Le WEIMS est un système de rapport sécurisé, gratuit et basé sur le web, disponible pour aider votre organisation à remplir ses obligations. Grâce à cette application, vous pouvez télécharger vos données sur l'effectif, puis effectuer et soumettre votre analyse de l'effectif (étape 3 ci-dessus). Cette application a la capacité de :

- stocker et tenir à jour les informations relatives à l'équité en matière d'emploi de votre organisation ;
- créer des fichiers de sauvegarde de vos données ; et
- produire une analyse de la main-d'œuvre en utilisant les dernières données du recensement.

Si votre organisation n'a pas accès au WEIMS, veuillez remplir et soumettre un formulaire d'autorisation pour accéder au WEIMS, disponible [ici](#).

Nous vous recommandons vivement d'utiliser les outils de définition d'objectifs disponibles dans le WEIMS. Ces outils simplifient le processus de calcul et d'établissement d'objectifs à court et à long terme pour combler les lacunes en matière de représentation au sein de votre organisation (étape 4 ci-dessus). Veuillez vous référer au *Guide de référence rapide* ci-joint pour plus de détails.

Si vous avez des questions, veuillez contacter votre agent de programme, Ward Normandin, à l'adresse ward.normandin@labour-travail.gc.ca.

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail Emploi
et Développement social Canada / Gouvernement du Canada [e.e-
eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca](mailto:eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca)

Division de l'équité en milieu de travail, Programme du travail
Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada [e.e-
eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca](mailto:eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca)

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

Nom de l'employeur : Université York

Emplacement principal : Toronto (York) (Ontario)

Nombre d'employés : 3 940 permanents / 1 254 temporaires

Aperçu de l'organisation : 6113 : Universités

L'Université York est un établissement d'enseignement postsecondaire situé à Toronto, en Ontario. Tous les employés de l'université proviennent de la même RMR de Toronto (Ontario).

Dates importantes – Évaluation après la première année

Début : 2017-02-15

Réception : 2017-12-12

Analyse de l'effectif : 2016-12-31

L'ancien responsable de programme de l'Université York a indiqué qu'ils seraient autorisés à utiliser leurs données sur l'effectif de 2016, car ils produisaient auparavant un rapport annuel sur leur organisation à l'aide du système SGIÉMT. Au moment où l'évaluation a été entreprise, ils ne disposaient que de leurs données de 2016. Il est à noter que l'Université York a été informée que pour son évaluation subséquente (qui aura lieu en décembre 2020), elle devra s'assurer de disposer de données à jour.

COLLECTE DE RENSEIGNEMENTS SUR L'EFFECTIF

	N ^{bre}	%
Nombre de questionnaires distribués :	5 194	100
Nombre de questionnaires retournés :	4 185	81
Nombre de questionnaires retournés dûment remplis :	4 185	81

- Le questionnaire comprend les définitions nécessaires.
- Le questionnaire ou un document d'accompagnement indique que l'employé peut déclarer appartenir à plus d'un groupe.
- Le questionnaire permet d'entrer un code d'identification personnel.

- Le questionnaire comprend une question sur le genre si cette information ne peut être obtenue ni des documents de paye ni de ceux du personnel.
- Une mention sur le questionnaire indique qu'il existe en d'autres formats, accessibles sur demande.
- Une mention sur le questionnaire indique que la réponse aux questions d'auto-identification n'est pas obligatoire.
- Une mention sur le questionnaire indique que les renseignements rassemblés sont confidentiels et ne seront partagés au sein de l'organisation que pour l'acquittement des obligations relatives à l'équité en matière d'emploi.
- Une mention sur le questionnaire indique que les employés sont libres en tout temps de modifier les renseignements qui les concernent.

La clause suivante avait été omise dans le questionnaire d'auto-identification de l'organisation, mais elle a été ajoutée et la mention figure maintenant dans la version révisée :

« Une mention sur le questionnaire indique qu'il existe en d'autres formats, accessibles sur demande. »

ANALYSE DE L'EFFECTIF ET ÉTABLISSEMENT DES OBJECTIFS

- L'analyse de l'effectif a été effectuée au moyen du SGIEMT.
- L'organisation a sélectionné les valeurs professionnelles par défaut pour l'estimation de la disponibilité externe ou a fourni une justification raisonnable.
- L'organisation a sélectionné les valeurs géographiques par défaut pour l'estimation de la disponibilité externe ou a fourni une justification raisonnable.
- L'organisation semble avoir adéquatement codé ses postes au moyen de la Classification nationale des professions (CNP) de 2011.
L'organisation a établi un objectif pour chaque groupe désigné de chaque groupe professionnel dans lequel un écart avait été relevé.
- L'organisation a démontré qu'elle avait tenu compte des éléments suivants dans l'établissement d'un objectif à court terme pour chaque groupe professionnel dans lequel un écart avait été relevé : le degré de sous-représentation, la disponibilité, la croissance ou la diminution prévue et le roulement prévu.
- Du fait de leur établissement à hauteur de la disponibilité ou au-delà de celle-ci, les objectifs permettent de garantir des progrès raisonnables.

RÉSUMÉ DES OBJECTIFS
Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	À court terme	À long terme		
N°	Description		N ^{bre}	(1 à 3 ans)	(3 ans ou +)	%
05	Surveillants	-5	50,0	50,0	42,6	50,0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	-3	50,0	50,0	27,3	50,0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	-3	4,5	4,5	1,1	4,5
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-22	50,0	50,0	46,5	50,0
12	Travailleurs manuels spécialisés	-2	22,0	22,0	16,1	22,0
13	Autre personnel de la vente et des services	-19	50,0	50,0	47,0	50,0
14	Autres travailleurs manuels	-4	32,6	32,6	15,0	32,6

Remarque : Les objectifs pour les CPEME 05, 08, 11 et 13 ont été fixés à 50 % même si le taux de disponibilité dans ces groupes est plus élevé. Cet objectif de 50 % a été établi afin que les femmes ne soient pas embauchées de façon disproportionnelle dans ces catégories professionnelles et pour encourager l'inclusion de tous les genres.

Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	À court terme	À long terme		
N°	Description		N ^{bre}	(1 à 3 ans)	(3 ans ou +)	%
01	Cadres supérieurs	-1	2,9	2,9	0,0	2,9
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-8	2,2	2,2	0,2	2,2
03	Professionnels	-11	1,7	1,7	1,1	1,7

04	Personnel semi-professionnel et technique	-3	1,7	1,7	0,5	1,7
09	Travailleurs qualifiés et artisans	-2	2,2	2,2	0,0	2,2
10	Personnel de bureau	-1	0,7	0,7	0,0	0,7

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	À court terme	À long terme		
N ^o	Description		N ^{bre}	(1 à 3 ans)	(3 ans ou +)	%
01	Cadres supérieurs	-2	10,1%	10,1%	4,0	10,1
05	Surveillants	-10	45,8	45,8	25,5	45,8
06	Contremaîtres	-1	12,1	12,1	0,0	12,1
07	Personnel administratif et de bureau principal	-47	37,3	37,3	31,5	37,3
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	-1	27,3	27,3	18,2	27,3
09	Travailleurs qualifiés et artisans	-4	14,3	14,3	10,1	14,3
10	Personnel de bureau	-22	48,1		36,3	48,1
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-27	48,9	48,9	27,9	48,9
12	Travailleurs manuels spécialisés	-11	57,5	57,5	22,6	57,5
13	Autre personnel de la vente et des services	-25	52,7		41,1	52,7
14	Autres travailleurs manuels	-6	51,8	51,8	20,0	51,8

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	À court terme	À long terme		
N ^o	Description		N ^{bre}	(1 à 3 ans)	(3 ans ou +)	%

N°	Description	N ^{bre}	N ^{bre} ou %	N ^{bre} ou %	%	%
1/2	Cadres supérieurs / Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-12	4,3	4,3	1,6	4,3
04	Personnel semi-professionnel et technique	-1	4,6	4,6	4,2	4,6
05	Surveillants	-6	13,9	13,9	2,1	13,9
10	Personnel de bureau	-7	7,0	7,0	3,2	7,0
12	Travailleurs manuels spécialisés	-1	4,8	4,8	0,0	4,8
13	Autre personnel de la vente et des services	-3	6,3	6,3	5,0	6,3

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 :

- La clause « Une mention sur le questionnaire indique qu'il existe en d'autres formats, accessibles sur demande » avait été omise dans le questionnaire d'auto-identification utilisé par l'université York. Comme cette exigence ne figurait pas dans le questionnaire original distribué au personnel, il est recommandé que l'organisation effectue un suivi auprès de tous employés afin de leur donner la possibilité de répondre à plus récente version.
- L'analyse de l'effectif a révélé un certain nombre d'écarts dans diverses CPME pour les quatre groupes désignés. Nous encourageons l'Université York à effectuer une étude des systèmes d'emploi (ESR) pour leurs politiques et pratiques de recrutement et d'embauche. Un guide pour la réalisation d'une étude des systèmes d'emploi peut être consulté en cliquant sur le lien <https://equity.esdc.gc.ca/docs/Step2-2EN.pdf>. La réalisation d'une ESR pourrait aider l'Université York à atteindre ses objectifs en lui permettant de cerner et d'éliminer les obstacles qui pourraient être présents dans le milieu de travail.

Nom de l'analyste : Alicia Dobney

Date : 1^{er} juin 2018

De : Dobney, Alicia A **au nom de l'EE-EME**

Envoyé : 10 août 2018 9:38

À : "mshoukri@yorku.ca" <mshoukri@yorku.ca>; "boodram@yorku.ca" <boodram@yorku.ca> **Objet :** Numéro de l'accord du gouvernement du Canada : V060081 - Notification de conformité au Programme de contrats fédéraux

Cette information est également disponible en Anglais sur demande.

Cher Mamdouh Shoukri :

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité initiée le 12 décembre 2017 est terminée. À l'issue de cette évaluation, l'Université de York a été jugée conforme aux 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 l'Université York.

- Le questionnaire d'auto-identification utilisé par l'Université de York ne contenait pas la clause suivante : "Le questionnaire indique qu'il est disponible en d'autres formats sur demande". Comme cette exigence ne figurait pas dans le questionnaire original distribué au personnel, il est recommandé que l'organisation entreprenne un suivi auprès de tous les employés pour leur donner la possibilité de répondre à la version la plus récente.
- L'analyse des effectifs a révélé un certain nombre de lacunes présentes dans les différentes CPEME des quatre groupes désignés. Nous encourageons l'Université de York à mener une étude des systèmes d'emploi (ESR) de ses politiques et pratiques de recrutement et d'embauche. Un guide pour réaliser un ESR est disponible sur le lien suivant <https://equity.esdc.gc.ca/docs/Step2-2EN.pdf>. La réalisation d'une ESE devrait aider l'Université York à atteindre ses objectifs en identifiant et en éliminant les obstacles qui peuvent être présents sur le lieu de travail.

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 12 décembre 2020. 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 l'Université de York est informée d'une évaluation ultérieure, les informations suivantes sont 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, l'Université de York 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 dans le cadre du FCP, veuillez contacter Alicia Dobney à l'adresse alicia.dobney@labour-travail.gc.ca.

Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à l'Université de York 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@hrsdc-rhdcc.gc.ca](mailto:eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca)



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