



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

 Nouvel Accord

 Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation Golder Associated Ltd	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale)	Numéro d'entreprise d'approvisionnement [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps/temps partiel/temporaire) 3480
Veuillez indiquer votre code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 541330	Pour trouver le code SCIAN de votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2002/naics-scian02l-fra.htm

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

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (rue, immeuble, etc.) 102, 2535 3rd Avenue S.E	Ville Calgary	Province AB	Code postal T2A 7W5
	Numéro de téléphone 403-299-5600	Numéro de télécopieur 403-299-5606	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	
Nom (en lettres moulées) Marie-Josée Bisson	Titre Responsable régional du développement humain
Numéro de téléphone 514-383-0990	Adresse du courriel mbisson@golder.com

CERTIFICATION
L'organisation susmentionnée :
<ul style="list-style-type: none"> ayant un effectif combiné d'au moins 100 employés permanents plein temps, permanents temps partiel et temporaires qui ont travaillé 12 semaines ou plus au Canada, ET désirant présenter une soumission, ou obtenir un contrat, offre à commandes ou arrangement en matière d'approvisionnement de biens ou de services du gouvernement du Canada, d'une valeur de 1 000 000 \$ ou plus (incluant toutes les taxes).
Atteste par la présente qu'elle s'engage à mettre en œuvre ou à maintenir l'équité en matière d'emploi de façon permanente, au-delà de la période de l'instrument de passation des marchés, conformément aux exigences du Programme de contrats fédéraux. Pour de plus amples renseignements sur la façon de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi, veuillez consulter le site suivant : http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml
Remarque: Si, une vérification de l'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi révèle que l'organisation a fait une fausse déclaration, l'instrument de passation des marchés avec le Gouvernement du Canada pourrait être résilié.

SIGNATAIRE	
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.	
Nom (en lettres moulées) Mark Brightman	Titre President
Numéro de téléphone 403-299-5600	Adresse du courriel mbrightman@golder.com
Signature [REDACTED]	Date 2014/03/04

INSTRUCTIONS DE RETOUR
IMPORTANT
<ul style="list-style-type: none"> L'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi signé doit être envoyé au Programme du travail par télécopieur au (819) 953-8768 ou par courriel à ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca

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

Période de référence 2014-12-31 à 2018-01-17

ZONES GÉOGRAPHIQUES

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

Province	Permanent à temps plein	Temps partiel permanent	Temporaire	Nombre total d'employés	Régions métropolitaines de recensement				Nombre total d'employés
					Permanent plein	Permanent Temps partiel	Temporaire	Temps partiel	
			0	803					306
Ontario		10	0	168	Calgary	289	170		129
Québec		2	0	15	Edmonton	115	140		15
Nouvelle-Écosse		0	0	1	Halifax	1500			140
Nouveau Brunswick		0	0	581	Montréal	139	10		17
Colombie britannique		22	0	107	Toronto	1700			437
Saskatchewan		8	0	44	Vancouver	427	100		8
Alberta		32	0	8	St. John's	800			13
Terre-Neuve et Labrador		0	0	4	Québec	1300			5
Yukon		0	0	9	Kingston	500			121
Nord-Ouest Territoires		0	0	1	Ottawa -1192	Gatineau			9
		1		2137	Catharines -900	Niagara			61
Nombre total d'employés au Canada					Londres	60	10		14
					Windsor	1310			65
					Grand Sudbury	6500			4
					Thunder Bay	400			107
					Saskatoon	99	80		27
					Barrie	2700			

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

Période de référence 2014-12-31 à 2018-01-17

	Régions métropolitaines de recensement			Nombre total d'employés
	Permanent à temps plein	Temps partiel permanent	Temporaire	
Kelowna	31	0	0	33
Victoria	48	4	0	52
Alta. moins de CMA	5	1	0	6
B.C. moins de CMA	53	6	0	59
N.B. moins CMA	1	0	0	1
T.N.-O.	8	1	0	9
Ont. moins de RMR	474	6	0	480
Que. moins CMA	14	1	0	15
Y.T.	4	0	0	4
Nombre total d'employés au Canada				2137

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2014-12-31 à 2018-01-17

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Cadres supérieurs Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 100 000 \$ et plus	4	1	1										
	3												
	2	4	3	1									
	1	4	2	2									
	Total	9	6	3									
Cadres moyens et autres dirigeants Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 65 000 \$ - 69 999	4	2	2								1	1	
	3	8	3	5									
	2	13	7	6							3	2	1
	1	13	7	6				1	1		5	3	2
	Total	36	19	17				1	1		9	6	3
Professionnels Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 35 000 \$ - 39 999	4	16	16								3	3	
	3	101	95	6	1	1		3	2	1	12	12	
	2	333	236	97	2	2		4	3	1	38	32	6
	1	943	505	438	6	2	4	8	4	4	182	94	88
	Total	1393	852	541	9	5	4	15	9	6	235	141	94
Semi-professionnels et techniciens Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 30 000 \$ - 34 999	4	2	2										
	3	7	6	1				1	1				
	2	77	63	14	3	3		2	2		10	8	2
	1	299	208	91	10	7	3	8	6	2	57	42	15
	Total	385	279	106	13	10	3	11	9	2	67	50	17

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2014-12-31 à 2018-01-17

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Contrôleurs Haut de gamme : 95 000 \$ - 99 999 \$ Bas de gamme : 65 000 \$ - 69 999	4	3		3							1		1
	3												
	2	1		1									
	1	1		1							1		1
	Total		5		5							2	
Personnel administratif et de bureau principal Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 30 000 \$ - 34 999	4	6		6							1		1
	3	15		15							3		3
	2	78	8	70	1		1	1	1		15		15
	1	59	1	58	2		2	1		1	13		13
	Total		158	9	149	3		3	2	1	1	32	
Personnel de bureau Haut de gamme : 65 000 \$ - 69 999 \$ Bas de gamme : 30 000 \$ - 34 999	4	9	2	7									
	3	12	2	10							2		2
	2	27	6	21							11	3	8
	1	25	2	23							9	2	7
	Total		73	12	61							22	5
Travailleurs manuels semi-qualifiés Haut de gamme : 55 000 \$ - 59 999 \$ Bas de gamme : 40 000 \$ - 44 999	4	2	1	1									
	3												
	2												
	1	1	1								1	1	
	Total		3	2	1							1	1

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2014-12-31 à 2018-01-17

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Nombre total d'employés		2062	1179	883	25	15	10	29	20	9	368	203	165

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES
PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

Période de référence 2014-12-31 à 2018-01-17

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Professionnels Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 40 000 \$ - 44 999	4	3	2	1									
	3	1	1										
	2	6		6									
	1	33	12	21	1	1					1	1	
	Total	43	15	28	1	1					1	1	
Semi-professionnels et techniciens Haut de gamme : 80 000 \$ - 84 999 \$ Bas de gamme : 20 000 \$ - 24 999	4	3	1	2				1		1			
	3	8	2	6							2		2
	2	10	4	6									
	1	1		1									
	Total	22	7	15				1		1	2		2
Personnel administratif et de bureau principal Haut de gamme : 75 000 \$ - 79 999 \$ Bas de gamme : 35 000 \$ - 39 999	4	1		1									
	3	2		2									
	2	4		4							1		1
	1	1		1									
	Total	8		8							1		1
Personnel de bureau Haut de gamme : 60 000 \$ - 64 999 \$ Bas de gamme : 30 000 \$ - 34 999	4	1		1									
	3												
	2												
	1	1		1									
	Total	2		2									

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

Période de référence 2014-12-31 à 2018-01-17

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Nombre total d'employés		75	22	53	1	1		1		1	4	1	3

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ

DU SALAIRE

Temps plein / National

Période de référence 2014-12-31 à 2018-01-17

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
\$ 30,000 - \$34,999	20	5	15	1		1	2		2	8	2	6
\$ 35,000 - \$37,499	29	10	19	1	1					6	2	4
\$ 37,500 - \$39,999	26	10	16				1	1		10	6	4
\$ 40,000 - \$44,999	83	33	50	4	2	2	1	1		12	4	8
\$ 45,000 - \$49,999	132	58	74	1		1	1	1		31	13	18
\$ 50,000 - \$59,999	324	144	180	4	2	2	5	2	3	68	28	40
\$ 60,000 - \$69,999	325	166	159	3	2	1	5	4	1	53	23	30
\$ 70,000 - \$84,999	355	193	162	7	4	3	1	1		65	37	28
\$ 85,000 - \$99,999	194	128	66	1	1		3	3		43	28	15
100 000 \$ et plus	574	432	142	3	3		10	7	3	72	60	12
Nombre total d'employés	2062	1179	883	25	15	10	29	20	9	368	203	165

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ

DU SALAIRE

Temps partiel / National

Période de référence 2014-12-31 à 2018-01-17

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
\$ 22,500 - \$24,999	1		1									
\$ 30,000 - \$34,999	1		1									
\$ 35,000 - \$39,999	1		1									
\$ 40,000 - \$49,999	11	5	6							1		1
50 000 \$ et plus	61	17	44	1	1		1		1	3	1	2
Nombre total d'employés	75	22	53	1	1		1		1	4	1	3

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

EMPLOYÉS ENGAGÉS

Temps plein / National

Période de référence 2014-12-31 à 2018-01-17

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres moyens et autres dirigeants	14	10	4	2	1	1				4	3	1
Professionnels	469	279	190	4	2	2	2		2	86	52	34
Semi-professionnels et techniciens	149	96	53	4	3	1	4	3	1	21	13	8
Contrôleurs	4		4							1		1
Personnel administratif et de bureau principal	65	7	58	3		3	1		1	17		17
Personnel de bureau	57	12	45	1		1	2		2	23	9	14
Travailleurs manuels semi-qualifiés	1	1								1	1	
Nombre total d'employés embauchés	759	405	354	14	6	8	9	3	6	153	78	75

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

EMPLOYÉS ENGAGÉS

Temps partiel / National

Période de référence 2014-12-31 à 2018-01-17

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Professionnels	22	12	10	1	1					1	1	
Semi-professionnels et techniciens	9	5	4									
Personnel administratif et de bureau principal	3		3							1		1
Personnel de bureau	1	1										
Nombre total d'employés embauchés	35	18	17	1	1					2	1	1

Golder Associates Ltd. (certificat n° 060845)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS
PROMUS

Temps plein / National
Période de référence 2014-12-31 à 2018-01-17

Groupe professionnel	Salariés promus (Les salariés promus au cours de l'année doivent être signalés uniquement dans les groupes professionnels dans lesquels ou vers lesquels ils ont été promus en dernier lieu).											
	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres moyens et autres dirigeants	26	16	10	2	1	1	1	1		6	4	2
Professionnels	919	553	366	8	3	5	6	2	4	156	98	58
Semi-professionnels et techniciens	228	163	65	8	5	3	5	4	1	45	32	13
Contrôleurs	5		5							1		1
Personnel administratif et de bureau principal	81	12	69	1		1	2	1	1	14	2	12
Personnel de bureau	48	12	36	1		1	2		2	16	9	7
Travailleurs manuels semi-qualifiés	4	3	1							1	1	
Nombre total d'employés promus	1311	759	552	20	9	11	16	8	8	239	146	93
Nombre total de promotions	1408	815	593	20	9	11	17	8	9	260	156	104

Golder Associates Ltd. (certificat n° 060845)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS
PROMUS

Temps partiel / National
Période de référence 2014-12-31 à 2018-01-17

Groupe professionnel	Salariés promus (Les salariés promus au cours de l'année doivent être signalés uniquement dans les groupes professionnels dans lesquels ou vers lesquels ils ont été promus en dernier lieu).											
	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Professionnels	19	9	10	1	1					1		1
Semi-professionnels et techniciens	6	3	3									
Personnel administratif et de bureau principal	5		5							1		1
Personnel de bureau	2	2										
Nombre total d'employés promus	32	14	18	1	1					2		2
Nombre total de promotions	35	15	20	1	1					2		2

**LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS
LICENCIÉS**

Temps plein / National

Période de référence 2014-12-31 à 2018-01-17

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	15	10	5									
Cadres moyens et autres dirigeants	56	21	35	4	1	3				10	3	7
Professionnels	857	503	354	11	5	6	1	1		99	58	41
Semi-professionnels et techniciens	302	208	94	8	5	3	5	4	1	41	28	13
Contrôleurs	13	2	11									
Personnel administratif et de bureau principal	151	17	134	2		2	1	1		27	3	24
Personnel de bureau	100	21	79	2		2	2		2	24	13	11
Travailleurs manuels semi-qualifiés	5	4	1									
Nombre total de salariés licenciés	1499	786	713	27	11	16	9	6	3	201	105	96

**LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS
LICENCIÉS**

Temps partiel / National

Période de référence 2014-12-31 à 2018-01-17

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres moyens et autres dirigeants	1	1										
Professionnels	36	12	24	1		1				2	1	1
Semi-professionnels et techniciens	9	3	6									
Personnel administratif et de bureau principal	5		5									
Personnel de bureau	7	2	5									
Nombre total de salariés licenciés	58	18	40	1		1				2	1	1

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	% ¹	#		
01 : Cadres supérieurs	National	9	3	33.3 %	27.4 %	2	1	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	36	17	47.2 %	38.9 %	14	3	National
03 : Professionnels		1437	570	39.7 %	31.7 %	456	114	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	57	50	87.7 %	55.1 %	31	19	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	10	8	80.0 %	71.1 %	7	1	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	4	3	75.0 %	42.0 %	2	1	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	5	3	60.0 %	66.4 %	3	0	National
2113 : Géoscientifiques et océanographes	National	69	21	30.4 %	22.4 %	15	6	National
2121 : Biologistes et scientifiques apparentés	National	464	234	50.4 %	50.9 %	236	-2	National
2131 : Ingénieurs civils	National	560	163	29.1 %	15.3 %	86	77	National
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	11	1	9.1 %	9.0 %	1	0	National
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	1	0	0.0 %	11.3 %	0	0	National
2143 : Ingénieurs des mines	National	4	0	0.0 %	12.1 %	0	0	National
2144 : Ingénieurs géologues	National	158	37	23.4 %	15.9 %	25	12	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	14	7	50.0 %	28.3 %	4	3	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	1	0	0.0 %	35.2 %	0	0	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	4	2	50.0 %	42.5 %	2	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	22	21	95.5 %	50.7 %	11	10	National
4169 : Autres professions des sciences sociales, n.c.a.	National	51	19	37.3 %	58.1 %	30	-11	National
5121 : Auteurs et écrivains	National	1	0	0.0 %	54.9 %	1	-1	National
5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes	National	1	1	100.0 %	69.9 %	1	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		407	121	29.7 %	27.3 %	111	10	
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Colombie-Britannique	13	5	38.5 %	43.6 %	6	-1	Colombie-Britannique
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Ontario	24	11	45.8 %	46.4 %	11	0	Ontario

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%é	#		
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Saskatchewan	1	1	100.0 %	45.2 %	0	1	Saskatchewan
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Alberta	40	22	55.0 %	32.8 %	13	9	Alberta
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Colombie-Britannique	43	13	30.2 %	28.1 %	12	1	Colombie-Britannique
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Territoires du Nord-Ouest	1	1	100.0 %	30.0 %	0	1	Territoires du Nord-Ouest
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Nouvelle-Écosse	2	0	0.0 %	18.2 %	0	0	Nouvelle-Écosse
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Ontario	70	17	24.3 %	20.2 %	14	3	Ontario
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Québec	14	4	28.6 %	18.1 %	3	1	Québec
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Saskatchewan	13	2	15.4 %	26.6 %	3	-1	Saskatchewan
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Alberta	7	3	42.9 %	21.2 %	1	2	Alberta
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	13.3 %	0	0	Colombie-Britannique
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Ontario	45	1	2.2 %	15.7 %	7	-6	Ontario
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Saskatchewan	9	4	44.4 %	18.9 %	2	2	Saskatchewan
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Colombie-Britannique	6	1	16.7 %	5.3 %	0	1	Colombie-Britannique
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Alberta	10	4	40.0 %	32.8 %	3	1	Alberta
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Colombie-Britannique	19	0	0.0 %	21.8 %	4	-4	Colombie-Britannique
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Ontario	22	6	27.3 %	26.4 %	6	0	Ontario
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Québec	4	3	75.0 %	30.9 %	1	2	Québec
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Saskatchewan	2	1	50.0 %	22.6 %	0	1	Saskatchewan
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Alberta	15	4	26.7 %	35.1 %	5	-1	Alberta
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Colombie-Britannique	8	3	37.5 %	38.9 %	3	0	Colombie-Britannique
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Ontario	15	6	40.0 %	28.8 %	4	2	Ontario
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Québec	1	0	0.0 %	31.5 %	0	0	Québec
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Alberta	5	3	60.0 %	31.9 %	2	1	Alberta
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Colombie-Britannique	4	1	25.0 %	37.8 %	2	-1	Colombie-Britannique

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	#		
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Ontario	6	3	50.0 %	35.1 %	2	1	Ontario
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Québec	1	0	0.0 %	40.2 %	0	0	Québec
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	2	0	0.0 %	26.7 %	1	1	Alberta
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Alberta	1	0	0.0 %	89.2 %	1	1	Alberta
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Colombie-Britannique	1	1	100.0 %	84.2 %	1	0	Colombie-Britannique
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario	1	0	0.0 %	82.0 %	1	1	Ontario
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	1	1	100.0 %	44.9 %	0	1	Ontario
05 : Contrôleurs		5	5	100.0 %	64.5 %	3	2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kelowna	1	1	100.0 %	71.0 %	1	0	Kelowna
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	4	4	100.0 %	62.9 %	3	1	Ont. moins de RMR
07 : Personnel administratif et de bureau principal		166	157	94.6 %	82.5 %	137	20	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	4	4	100.0 %	87.5 %	4	0	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	1	0	0.0 %	84.8 %	1	1	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	33	29	87.9 %	80.5 %	27	2	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	13	12	92.3 %	84.6 %	11	1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	6	5	83.3 %	83.9 %	5	0	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	1	1	100.0 %	81.4 %	1	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	5	5	100.0 %	82.5 %	4	1	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	11	11	100.0 %	80.8 %	9	2	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	T.N.-O.	1	1	100.0 %	82.8 %	1	0	T.N.-O.
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	37	37	100.0 %	87.1 %	32	5	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	8	8	100.0 %	77.2 %	6	2	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	2	2	100.0 %	87.5 %	2	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	1	100.0 %	80.9 %	1	0	Québec

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Golder Associates Ltd.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	5	5	100.0 %	84.0 %	4	1	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	33	31	93.9 %	79.0 %	26	5	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	4	4	100.0 %	81.2 %	3	1	Victoria
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	1	1	100.0 %	82.8 %	1	0	Windsor
10 : Personnel de bureau		75	63	84.0 %	70.6 %	53	10	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	2	2	100.0 %	76.3 %	2	0	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	1	1	100.0 %	69.6 %	1	0	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	14	11	78.6 %	70.2 %	10	1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	5	5	100.0 %	70.3 %	4	1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	1	0	0.0 %	70.9 %	1	1	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kelowna	1	1	100.0 %	78.3 %	1	0	Kelowna
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1	1	100.0 %	71.4 %	1	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	3	3	100.0 %	62.5 %	2	1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	23	21	91.3 %	72.4 %	17	4	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	2	1	50.0 %	65.8 %	1	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	7	6	85.7 %	70.2 %	5	1	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Catharines - Niagara	1	1	100.0 %	69.8 %	1	0	St. Catharines -
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	1	100.0 %	65.2 %	1	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	13	9	69.2 %	70.0 %	9	0	Vancouver
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		3	1	33.3 %	19.5 %	1	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	2	1	50.0 %	20.7 %	0	1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0	0.0 %	17.1 %	0	0	Vancouver

2018-01-24

Page 4 de 18



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation #%	Femmes Disponibili % ¹	Lac u #	Espace recrutement
Total		2138	937 43.8 %	36.3 %	777	160

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 : 2017-12-31

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité #		
01 : Cadres supérieurs	National	9	0	0.0 %	2.9 %	0	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	36	0	0.0 %	2.2 %	1	-1	National
03 : Professionnels		1437	10	0.7 %	1.4 %	20	-10	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	57	0	0.0 %	1.3 %	1	-1	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	10	0	0.0 %	2.7 %	0	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	4	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	5	0	0.0 %	2.1 %	0	0	National
2113 : Géoscientifiques et océanographes	National	69	1	1.4 %	1.4 %	1	0	National
2121 : Biologistes et scientifiques apparentés	National	464	5	1.1 %	1.7 %	8	-3	National
2131 : Ingénieurs civils	National	560	4	0.7 %	1.0 %	6	-2	National
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	11	0	0.0 %	0.7 %	0	0	National
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	1	0	0.0 %	0.7 %	0	0	National
2143 : Ingénieurs des mines	National	4	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
2144 : Ingénieurs géologues	National	158	0	0.0 %	0.8 %	1	-1	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	14	0	0.0 %	1.1 %	0	0	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	1	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	4	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	22	0	0.0 %	2.0 %	0	0	National
4169 : Autres professions des sciences sociales, n.c.a.	National	51	0	0.0 %	4.7 %	2	-2	National
5121 : Auteurs et écrivains	National	1	0	0.0 %	1.9 %	0	0	National
5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes	National	1	0	0.0 %	2.9 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		407	13	3.2 %	4.1 %	17	-4	
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Colombie-Britannique	13	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Colombie-Britannique
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Ontario	24	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Ontario

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones		Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés	#	Représentation		Disponibilité			
		#	#	%	%	#	%		
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Saskatchewan	1	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Saskatchewan	
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Alberta	40	4	10.0 %	2.5 %	1	3	Alberta	
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Colombie-Britannique	43	3	7.0 %	8.3 %	4	1	Colombie-Britannique	
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Territoires du Nord-Ouest	1	0	0.0 %	50.0 %	1	1	Territoires du Nord-Ouest	
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Nouvelle-Écosse	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouvelle-Écosse	
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Ontario	70	4	5.7 %	5.4 %	4	0	Ontario	
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Québec	14	0	0.0 %	3.8 %	1	1	Québec	
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Saskatchewan	13	1	7.7 %	11.9 %	2	1	Saskatchewan	
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Alberta	7	0	0.0 %	4.1 %	0	0	Alberta	
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	3.5 %	0	0	Colombie-Britannique	
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Ontario	45	0	0.0 %	2.2 %	1	1	Ontario	
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Saskatchewan	9	0	0.0 %	3.8 %	0	0	Saskatchewan	
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Colombie-Britannique	6	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Colombie-Britannique	
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Alberta	10	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Alberta	
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Colombie-Britannique	19	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Colombie-Britannique	
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Ontario	22	1	4.5 %	1.3 %	0	1	Ontario	
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Québec	4	0	0.0 %	1.1 %	0	0	Québec	
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Saskatchewan	2	0	0.0 %	2.4 %	0	0	Saskatchewan	
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Alberta	15	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Alberta	
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Colombie-Britannique	8	0	0.0 %	3.5 %	0	0	Colombie-Britannique	
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Ontario	15	0	0.0 %	4.7 %	1	1	Ontario	
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Québec	1	0	0.0 %	3.6 %	0	0	Québec	
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Alberta	5	0	0.0 %	4.2 %	0	0	Alberta	
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Colombie-Britannique	4	0	0.0 %	4.4 %	0	0	Colombie-Britannique	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones		Peuples autochtones			Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés	#	Représentation	Disponibilité	#		
				#	%	%		
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Ontario	6	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Ontario
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Québec	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Québec
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	2	0	0.0 %	3.8 %	0	0	Alberta
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Alberta	1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Alberta
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	5.3 %	0	0	Colombie-Britannique
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario	1	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Ontario
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ontario
05 : Contrôleurs		5	0	0.0 %	5.2 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kelowna	1	0	0.0 %	6.3 %	0	0	Kelowna
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	4	0	0.0 %	4.9 %	0	0	Ont. moins de RMR
07 : Personnel administratif et de bureau principal		166	3	1.8 %	3.5 %	6	-3	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	4	0	0.0 %	7.7 %	0	0	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	1	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	33	1	3.0 %	2.6 %	1	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	13	0	0.0 %	3.6 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	6	0	0.0 %	8.6 %	1	-1	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	1	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	5	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	11	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	T.N.-O.	1	0	0.0 %	43.6 %	0	0	T.N.-O.
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	37	0	0.0 %	4.1 %	2	-2	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	8	1	12.5 %	3.2 %	0	1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	2	0	0.0 %	2.9 %	0	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Québec

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation		Disponibilité			
			#	%	%	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	5	0	0.0 %	6.4 %	0	0	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	33	1	3.0 %	2.1 %	1	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	4	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Victoria
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Windsor
10 : Personnel de bureau		75	0	0.0 %	4.1 %	3	3	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	2	0	0.0 %	8.1 %	0	0	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	1	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	14	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	5	0	0.0 %	5.1 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	1	0	0.0 %	7.4 %	0	0	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kelowna	1	0	0.0 %	4.5 %	0	0	Kelowna
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	3	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	23	0	0.0 %	4.7 %	1	1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	2	0	0.0 %	2.8 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	7	0	0.0 %	8.4 %	1	1	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Catharines - Niagara	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	St. Catharines -
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	13	0	0.0 %	2.4 %	0	0	Vancouver
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		3	0	0.0 %	3.6 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	2	0	0.0 %	4.4 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Vancouver

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones					Lac u	Espace recrutement
		Tous les employés	Représentation		Disponibilité			
			#	#	%	%		
Total		2138	26	1.2 %	2.2 %	47	21	

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 : 2017-12-31

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	9	0	0.0 %	10.1 %	1	-1	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	36	9	25.0 %	15.0 %	5	4	National
03 : Professionnels		1437	236	16.4 %	21.5 %	309	-73	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	57	24	42.1 %	27.5 %	16	8	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	10	2	20.0 %	14.1 %	1	1	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	4	2	50.0 %	21.6 %	1	1	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	5	0	0.0 %	16.9 %	1	-1	National
2113 : Géoscientifiques et océanographes	National	69	7	10.1 %	13.2 %	9	-2	National
2121 : Biologistes et scientifiques apparentés	National	464	44	9.5 %	17.2 %	80	-36	National
2131 : Ingénieurs civils	National	560	92	16.4 %	26.0 %	146	-54	National
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	11	4	36.4 %	28.6 %	3	1	National
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	1	0	0.0 %	34.9 %	0	0	National
2143 : Ingénieurs des mines	National	4	1	25.0 %	16.1 %	1	0	National
2144 : Ingénieurs géologues	National	158	43	27.2 %	22.6 %	36	7	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	14	5	35.7 %	31.4 %	4	1	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	1	0	0.0 %	32.3 %	0	0	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	4	0	0.0 %	12.5 %	1	-1	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	22	4	18.2 %	21.9 %	5	-1	National
4169 : Autres professions des sciences sociales, n.c.a.	National	51	7	13.7 %	9.9 %	5	2	National
5121 : Auteurs et écrivains	National	1	1	100.0 %	10.7 %	0	1	National
5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes	National	1	0	0.0 %	22.2 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		407	69	17.0 %	19.2 %	78	-9	
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Colombie-Britannique	13	6	46.2 %	40.6 %	5	1	Colombie-Britannique
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Ontario	24	6	25.0 %	30.7 %	7	-1	Ontario

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

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	#	#	%	%			
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Saskatchewan		1	0	0.0 %	8.9 %	0	0	Saskatchewan
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Alberta		40	4	10.0 %	18.9 %	8	-4	Alberta
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Colombie-Britannique		43	10	23.3 %	16.3 %	7	3	Colombie-Britannique
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Territoires du Nord-Ouest		1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Territoires du Nord-Ouest
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Nouvelle-Écosse		2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouvelle-Écosse
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Ontario		70	3	4.3 %	13.3 %	9	-6	Ontario
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Québec		14	0	0.0 %	5.9 %	1	-1	Québec
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Saskatchewan		13	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Saskatchewan
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Alberta		7	3	42.9 %	23.0 %	2	1	Alberta
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Colombie-Britannique		1	0	0.0 %	26.5 %	0	0	Colombie-Britannique
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Ontario		45	7	15.6 %	22.7 %	10	-3	Ontario
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Saskatchewan		9	1	11.1 %	12.1 %	1	0	Saskatchewan
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Colombie-Britannique		6	0	0.0 %	32.8 %	2	-2	Colombie-Britannique
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Alberta		10	5	50.0 %	28.6 %	3	2	Alberta
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Colombie-Britannique		19	9	47.4 %	33.4 %	6	3	Colombie-Britannique
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Ontario		22	7	31.8 %	30.2 %	7	0	Ontario
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Québec		4	0	0.0 %	7.7 %	0	0	Québec
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Saskatchewan		2	0	0.0 %	6.3 %	0	0	Saskatchewan
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Alberta		15	2	13.3 %	13.6 %	2	0	Alberta
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Colombie-Britannique		8	2	25.0 %	15.2 %	1	1	Colombie-Britannique
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Ontario		15	3	20.0 %	15.3 %	2	1	Ontario
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Québec		1	0	0.0 %	4.5 %	0	0	Québec
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Alberta		5	0	0.0 %	7.1 %	0	0	Alberta
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Colombie-Britannique		4	0	0.0 %	15.9 %	1	-1	Colombie-Britannique

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	Disponibilité %		
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Ontario		6	0	0.0 %	16.6 %	1	Ontario
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Québec		1	0	0.0 %	4.8 %	0	Québec
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta		2	0	0.0 %	28.2 %	1	Alberta
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Alberta		1	0	0.0 %	12.2 %	0	Alberta
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Colombie-Britannique		1	0	0.0 %	28.3 %	0	Colombie-Britannique
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario		1	1	100.0 %	22.3 %	0	Ontario
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario		1	0	0.0 %	24.0 %	0	Ontario
05 : Contrôleurs			5	2	40.0 %	2.6 %	0	2
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kelowna		1	0	0.0 %	5.6 %	0	Kelowna
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR		4	2	50.0 %	1.9 %	0	Ont. moins de RMR
07 : Personnel administratif et de bureau principal			166	33	19.9 %	14.0 %	23	10
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA		4	0	0.0 %	3.4 %	0	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie		1	0	0.0 %	5.5 %	0	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary		33	5	15.2 %	16.5 %	5	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton		13	3	23.1 %	13.4 %	2	1
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury		6	0	0.0 %	1.5 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax		1	0	0.0 %	5.8 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres		5	0	0.0 %	7.3 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal		11	1	9.1 %	12.2 %	1	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	T.N.-O.		1	0	0.0 %	4.7 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR		37	14	37.8 %	1.6 %	1	13
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau		8	0	0.0 %	12.2 %	1	1
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA		2	0	0.0 %	0.6 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec		1	0	0.0 %	1.5 %	0	0

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	#	%	Disponibilité %	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	5	2	40.0 %	5.5 %	0	2	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	33	8	24.2 %	35.3 %	12	4	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	4	0	0.0 %	8.2 %	0	0	Victoria
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	1	0	0.0 %	9.9 %	0	0	Windsor
10 : Personnel de bureau		75	22	29.3 %	16.4 %	12	10	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	2	0	0.0 %	4.2 %	0	0	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	1	0	0.0 %	5.1 %	0	0	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	14	7	50.0 %	24.3 %	3	4	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	5	1	20.0 %	17.5 %	1	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	1	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kelowna	1	0	0.0 %	4.8 %	0	0	Kelowna
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1	0	0.0 %	9.1 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	3	0	0.0 %	17.4 %	1	1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	23	9	39.1 %	1.7 %	0	9	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	2	0	0.0 %	14.7 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	7	0	0.0 %	7.1 %	0	0	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Catharines - Niagara	1	0	0.0 %	5.7 %	0	0	St. Catharines -
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	0	0.0 %	48.1 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	13	5	38.5 %	42.3 %	5	0	Vancouver
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		3	1	33.3 %	17.4 %	1	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	2	1	50.0 %	1.6 %	0	1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0	0.0 %	48.9 %	0	0	Vancouver

2018-01-24

Page 14 de 18



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Lac u	Espace recrutement
		Tous les employés	des minorités visibles	Disponibilité		#		
		#	#	%	%			
Total		2138	372	17.4 %	20.1 %	429	57	

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Golder Associates Ltd.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Espace recrutement
		Tous les employés	Disponibilité	%		Gap		
		#	#	%	%	#		
01/02 : Directeurs	National	45	1	2.2 %	4.3 %	2	-1	National
03 : Professionnels	National	1437	15	1.0 %	3.8 %	55	-40	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	407	12	2.9 %	4.6 %	19	-7	National
05 : Contrôleurs	National	5	0	0.0 %	13.9 %	1	-1	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	166	2	1.2 %	3.4 %	6	-4	National
10 : Personnel de bureau	National	75	0	0.0 %	7.0 %	5	-5	National
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	National	3	0	0.0 %	4.8 %	0	0	National
Total		2138	30	1.4 %	4.1 %	88	-58	

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 : 2017-12-31

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
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	CMA

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Managers	EEOG	National
03 : Professionnels	EEOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EEOG	National
05 : Superviseurs	EEOG	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	National
10 : Personnel de bureau	EEOG	National
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	

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

Date : 2017-12-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	
	#	#	%	% ¹⁶	#	#	#	
01 : Cadres supérieurs	9	3	33.3 %	27.4 %	2	1		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	36	17	47.2 %	38.9 %	14	3		
03 : Professionnels	1437	570	39.7 %	31.7 %	456	114		
04 : Semi-professionnels et techniciens	407	121	29.7 %	27.3 %	111	10		
05 : Contrôleurs	5	5	100.0 %	64.5 %	3	2		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	166	157	94.6 %	82.5 %	137	20		
10 : Personnel de bureau	75	63	84.0 %	70.6 %	53	10		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	3	1	33.3 %	19.5 %	1	0		
Total	2138	937	43.8 %	36.3 %	777	160		

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Golder Associates Ltd.

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

Date : 2017-12-31

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Peuples autochtones		Gap	
	#	#	%	ReprésentationDisponibilité %	#	#
01 : Cadres supérieurs	9	0	0.0 %	2.9 %	0	0
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	36	0	0.0 %	2.2 %	1	-1
03 : Professionnels	1437	10	0.7 %	1.4 %	20	-10
04 : Semi-professionnels et techniciens	407	13	3.2 %	4.1 %	17	-4
05 : Contrôleurs	5	0	0.0 %	5.2 %	0	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	166	3	1.8 %	3.5 %	6	-3
10 : Personnel de bureau	75	0	0.0 %	4.1 %	3	-3
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	3	0	0.0 %	3.6 %	0	0
Total	2138	26	1.2 %	2.2 %	47	-21

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Golder Associates Ltd.

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

Date : 2017-12-31

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		9	0	0.0 %	10.1 %	1				-1
02 : Cadres moyens et autres dirigeants		36	9	25.0 %	15.0 %	5				4
03 : Professionnels		1437	236	16.4 %	21.5 %	309				-73
04 : Semi-professionnels et techniciens		407	69	17.0 %	19.2 %	78				-9
05 : Contrôleurs		5	2	40.0 %	2.6 %	0				2
07 : Personnel administratif et de bureau principal		166	33	19.9 %	14.0 %	23				10
10 : Personnel de bureau		75	22	29.3 %	16.4 %	12				10
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		3	1	33.3 %	17.4 %	1				0
Total		2138	372	17.4 %	20.1 %	429				-57

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 : 2017-12-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées			Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	#	#
01/02 : Directeurs		45	1	2.2 %	4.3 %	2		-1	
03 : Professionnels		1437	15	1.0 %	3.8 %	55		-40	
04 : Semi-professionnels et techniciens		407	12	2.9 %	4.6 %	19		-7	
05 : Contrôleurs		5	0	0.0 %	13.9 %	1		-1	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		166	2	1.2 %	3.4 %	6		-4	
10 : Personnel de bureau		75	0	0.0 %	7.0 %	5		-5	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		3	0	0.0 %	4.8 %	0		0	
Total		2138	30	1.4 %	4.1 %	88		-58	

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 : 2017-12-31

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
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	CMA

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

Date : 2017-12-31

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Managers	EEOG	National
03 : Professionnels	EEOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EEOG	National
05 : Superviseurs	EEOG	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	National
10 : Personnel de bureau	EEOG	National
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Golder Associates Ltd.

2017-12-31

**Données de l'analyse de l'effectif
première/précédente**



Date de l'analyse de l'effectif première/précédente

JJ	MM	AAAA
31	12	2014

**Données de l'analyse de l'effectif
suivante/courante**



Date de l'analyse de l'effectif suivante/courante

JJ	MM	AAAA
31	12	2017

Tableau 1 : Femmes

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)

	Tous les employés	Femmes	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	7	1	24.4
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	190	74	36.6
03 Professionnels	1,734	701	32.5
04 Personnel semi-professionnels et technique	738	226	30.3
05 Surveillants	36	24	60.5
06 Contremaîtres	9	0	6.2
07 Personnel administratif et de bureau principal	386	301	86.7
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	9	1	2.7
10 Personnel de bureau	113	95	81.1
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	2	0	9.7
13 Autre personnel de la vente et des services	16	14	64.0
14 Autres travailleurs manuels	6	0	7.2
Total	3,246	1,437	40.6

Tableau 5 : Femmes

Analyse de l'effectif suivante/courante

	Tous les employés	Femmes	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
	9	3	27.4
	36	17	38.9
	1,437	570	31.7
	407	121	27.3
	5	5	64.5
	0	0	0.0
	166	157	82.5
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	75	63	70.6
	0	0	0.0
	3	1	19.5
	0	0	0.0
	0	0	0.0
Total	2,138	937	36.3

*** Source:**

Recensement du Canada de 2006

*** Source:**

Recensement du Canada de 2006

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Golder Associates Ltd.

2017-12-31

**Données de l'analyse de l'effectif
première/précédente**



Date de l'analyse de l'effectif première/précédente

JJ	MM	AAAA
31	12	2014

**Données de l'analyse de l'effectif
suivante/courante**



Date de l'analyse de l'effectif suivante/courante

JJ	MM	AAAA
31	12	2017

Tableau 2 : Autochtones

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)

	Tous les employés	Autochtones	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	7	0	0.9
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	190	2	2.0
03 Professionnels	1,734	14	1.5
04 Personnel semi-professionnels et technique	738	18	3.4
05 Surveillants	36	0	2.4
06 Contremaîtres	9	0	5.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	386	3	3.1
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	9	0	5.3
10 Personnel de bureau	113	0	3.4
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	2	0	5.3
13 Autre personnel de la vente et des services	16	1	3.2
14 Autres travailleurs manuels	6	0	7.5
Total	3,246	38	2.3

Tableau 6 : Autochtones

Analyse de l'effectif suivante/courante

	Tous les employés	Autochtones	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
	9	0	2.9
	36	0	2.2
	1,437	10	1.4
	407	13	4.1
	5	0	5.2
	0	0	0.0
	166	3	3.5
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	75	0	4.1
	0	0	0.0
	3	0	3.6
	0	0	0.0
	0	0	0.0
Total	2,138	26	2.2

*** Source:**

Recensement du Canada de 2006

*** Source:**

Recensement du Canada de 2006

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Golder Associates Ltd.

2017-12-31

Données de l'analyse de l'effectif première/précédente



Date de l'analyse de l'effectif première/précédente

JJ	MM	AAAA
31	12	2014

Données de l'analyse de l'effectif suivante/courante



Date de l'analyse de l'effectif suivante/courante

JJ	MM	AAAA
31	12	2017

Tableau 3 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)

	Tous les employés	Membres des minorités visibles	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	7	0	12.2
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	190	10	16.2
03 Professionnels	1,734	184	20.0
04 Personnel semi-professionnels et technique	738	89	15.7
05 Surveillants	36	5	19.0
06 Contremaîtres	9	0	7.2
07 Personnel administratif et de bureau principal	386	54	13.1
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	9	2	5.9
10 Personnel de bureau	113	17	19.9
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	2	0	10.6
13 Autre personnel de la vente et des services	16	5	23.1
14 Autres travailleurs manuels	6	0	10.8
Total	3,246	366	17.9

Tableau 7 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif suivante/courante

	Tous les employés	Membres des minorités visibles	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
	9	0	10.1
	36	9	15.0
	1,437	236	21.5
	407	69	19.2
	5	2	2.6
	0	0	0.0
	166	33	14.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	75	22	16.4
	0	0	0.0
	3	1	17.4
	0	0	0.0
	0	0	0.0
Total	2,138	372	20.1

* Source:

Recensement du Canada de 2006

* Source:

Recensement du Canada de 2006

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Golder Associates Ltd.

2017-12-31

**Données de l'analyse de l'effectif
première/précédente**



Date de l'analyse de l'effectif première/précédente

JJ	MM	AAAA
31	12	2014

**Données de l'analyse de l'effectif
suivante/courante**



Date de l'analyse de l'effectif suivante/courante

JJ	MM	AAAA
31	12	2017

Tableau 4 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Personnes handicapées	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01/02	Cadres	197	2	4.3
03	Professionnels	1,734	7	3.8
04	Personnel semi-professionnels et technique	738	10	4.6
05	Surveillants	36	0	13.3
06	Contremaîtres	9	0	7.8
07	Personnel administratif et de bureau principal	386	0	3.4
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	3.5
09	Travailleurs qualifiés et artisans	9	0	3.8
10	Personnel de bureau	113	1	7.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	5.6
12	Travailleurs manuels spécialisés	2	0	4.8
13	Autre personnel de la vente et des services	16	0	6.3
14	Autres travailleurs manuels	6	0	5.3
Total		3,246	20	4.0

Tableau 8 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Personnes handicapées	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		45	1	4.3
		1,437	15	3.8
		407	12	4.6
		5	0	13.9
		0	0	0.0
		166	2	3.4
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		75	0	7.0
		0	0	0.0
		3	0	4.8
		0	0	0.0
		0	0	0.0
Total		2,138	30	4.1

*** Source:**

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

*** Source:**

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Golder Associates Ltd.

31-12-2017

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
31	12	2014

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
31	12	2017

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			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	14	4	0	0
03 Professionnels	469	190	22	10
04 Personnel semi-professionnels et technique	149	53	9	4
05 Surveillants	4	4	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	65	58	3	3
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	57	45	1	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	1	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	759	354	35	17

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 5 : Femmes			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	26	10	0	0
03 Professionnels	919	366	19	10
04 Personnel semi-professionnels et technique	228	65	6	3
05 Surveillants	5	5	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	81	69	5	5
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	48	36	2	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	4	1	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	1,311	552	32	18

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 9 : Femmes			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	15	5	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	56	35	1	0
03 Professionnels	857	354	36	24
04 Personnel semi-professionnels et technique	302	94	9	6
05 Surveillants	13	11	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	151	134	5	5
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	100	79	7	5
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	5	1	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	1,499	713	58	40

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Golder Associates Ltd.

31-12-2017

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
31	12	2014

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
31	12	2017

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	15	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	14	2	0	0	26	2	0	0	56	4	1	0
03 Professionnels	469	4	22	1	919	8	19	1	857	11	36	1
04 Personnel semi-professionnels et technique	149	4	9	0	228	8	6	0	302	8	9	0
05 Surveillants	4	0	0	0	5	0	0	0	13	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	65	3	3	0	81	1	5	0	151	2	5	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	57	1	1	0	48	1	2	0	100	2	7	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	1	0	0	0	4	0	0	0	5	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	759	14	35	1	1,311	20	32	1	1,499	27	58	1

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Golder Associates Ltd.

31-12-2017

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
31	12	2014

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
31	12	2017

Données du formulaire 4 - Recrutements

↓ ↓ ↓ ↓

Tableau 3 : Personnes handicapées

Données du formulaire 5 - Avancements

↓ ↓ ↓ ↓

Tableau 7 : Personnes handicapées

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

↓ ↓ ↓ ↓

Tableau 11 : Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	15	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	14	0	0	0	26	1	0	0	56	0	1	0
03 Professionnels	469	2	22	0	919	6	19	0	857	1	36	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	149	4	9	0	228	5	6	0	302	5	9	0
05 Surveillants	4	0	0	0	5	0	0	0	13	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	65	1	3	0	81	2	5	0	151	1	5	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	57	2	1	0	48	2	2	0	100	2	7	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	1	0	0	0	4	0	0	0	5	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	759	9	35	0	1,311	16	32	0	1,499	9	58	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Golder Associates Ltd.

31-12-2017

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
31	12	2014

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
31	12	2017

**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			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	14	4	0	0
03 Professionnels	469	86	22	1
04 Personnel semi-professionnels et technique	149	21	9	1
05 Surveillants	4	1	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	65	17	3	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	57	23	1	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	1	1	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	759	153	35	2

	Tableau 8 : Membres des minorités			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus
	#	#	#	#
	0	0	0	0
	26	6	0	0
	919	156	19	1
	228	45	6	0
	5	1	0	0
	0	0	0	0
	81	14	5	1
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	48	16	2	0
	0	0	0	0
	4	1	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	1,311	239	32	2

	Tableau 12 : Membres des minorités			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés
	#	#	#	#
	15	0	0	0
	56	10	1	0
	857	99	36	2
	302	41	9	0
	13	0	0	0
	0	0	0	0
	151	27	5	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	100	24	7	0
	0	0	0	0
	5	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	1,499	201	58	2

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Golder Associates Ltd.

31-12-2017

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 JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA								
	31-12-2014	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	31-12-2014	Annuellement	D'ici 3 ans	2014	2017							
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	%	
01 Cadres supérieurs	7	8.7%	1.0%	0	187.5%	0.0%	0	0	1	0.0%	0	1	0	0.0%	24.4%	-1	-1	14.3%	14.3%
02 Cadres intermédiaires et autres admin	190	-42.6%	-20.0%	-114	50.4%	1.2%	7	-107	74	1.2%	3	-43	0	0.0%	36.6%	4	43	38.9%	93.4%
03 Professionnels	1,734	-6.1%	-10.0%	-520	56.3%	7.9%	411	-109	701	7.9%	166	-140	0	0.0%	32.5%	137	140	40.4%	44.1%
04 Personnel semi-professionnels et tech	738	-18.0%	1.0%	22	54.3%	3.2%	71	93	226	3.2%	22	26	26	28.0%	30.3%	2	0	30.6%	30.3%
05 Surveillants	36	-48.2%	0.0%	0	63.4%	0.2%	0	0	24	0.2%	0	-2	0	0.0%	60.5%	2	2	66.7%	66.7%
06 Contremaîtres	9	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.2%	0	0	0	0.2%	0	1	0	0.0%	6.2%	-1	-1	0.0%	0.0%
07 Personnel administratif et de bureau p	386	-24.5%	-5.0%	-58	56.5%	2.7%	31	-27	301	2.7%	24	7	0	0.0%	86.7%	-34	-7	78.0%	84.5%
08 Personnel spécialisé de la vente et des	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	9	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.1%	0	0	1	0.1%	0	-1	0	0.0%	2.7%	1	1	11.1%	11.1%
10 Personnel de bureau	113	-12.8%	0.0%	0	113.8%	1.1%	4	4	95	1.1%	3	0	0	0.0%	81.1%	3	0	84.1%	81.4%
11 Personnel intermédiaire de la vente et	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	2	14.5%	0.0%	0	200.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	9.7%	0	0	0.0%	0.0%
13 Autre personnel de la vente et des serv	16	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.1%	0	0	14	0.1%	0	-4	0	0.0%	64.0%	4	4	87.5%	87.5%
14 Autres travailleurs manuels	6	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.1%	0	0	0	0.1%	0	0	0	0.0%	7.2%	0	0	0.0%	0.0%
Total	3,246	-13.0%		0	57.8%		0	0	1,437	0.0%	0	-119	0		40.6%	119	119	44.3%	44.3%

† 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	
02 Cadres intermédiaires et autres admin		0.0		0.0	
03 Professionnels		0.0		0.0	
04 Personnel semi-professionnels et tech		0.0		0.0	
05 Surveillants		0.0		0.0	
06 Contremaîtres		0.0		0.0	
07 Personnel administratif et de bureau p		0.0		0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des		0.0		0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans		0.0		0.0	
10 Personnel de bureau		0.0		0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et		0.0		0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés		0.0		0.0	
13 Autre personnel de la vente et des serv		0.0		0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Golder Associates Ltd.

31-12-2017

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Golder Associates Ltd.

31-12-2017

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 (CPÉME)	Tous les employés								Autochtones											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	31-12-2014	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	31-12-2014	Annuellement	D'ici 3 ans	2014	2017								
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	%	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01 Cadres supérieurs	7	8.7%	1.0%	0	187.5%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.9%	0	0	0.0%	0.0%	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	190	-42.6%	-20.0%	-114	50.4%	1.2%	7	-107	2	1.2%	0	0	0	0.0%	2.0%	-2	0	1.1%	2.6%	
03 Professionnels	1,734	-6.1%	-10.0%	-520	56.3%	7.9%	411	-109	14	7.9%	3	7	0	0.0%	1.5%	-12	-7	0.8%	0.9%	
04 Personnel semi-professionnels et tech	738	-18.0%	1.0%	22	54.3%	3.2%	71	93	18	3.2%	2	10	7	8.0%	3.4%	-7	-3	2.4%	3.0%	
05 Surveillants	36	-48.2%	0.0%	0	63.4%	0.2%	0	0	0	0.2%	0	1	0	0.0%	2.4%	-1	-1	0.0%	0.0%	
06 Contremaîtres	9	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.2%	0	0	0	0.2%	0	0	0	0.0%	5.0%	0	0	0.0%	0.0%	
07 Personnel administratif et de bureau p	386	-24.5%	-5.0%	-58	56.5%	2.7%	31	-27	3	2.7%	0	7	0	0.0%	3.1%	-9	-7	0.8%	0.9%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	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	9	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.1%	0	0	0	0.1%	0	0	0	0.0%	5.3%	0	0	0.0%	0.0%	
10 Personnel de bureau	113	-12.8%	0.0%	0	113.8%	1.1%	4	4	0	1.1%	0	4	1	20.0%	3.4%	-4	-3	0.0%	0.9%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	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	2	14.5%	0.0%	0	200.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	5.3%	0	0	0.0%	0.0%	
13 Autre personnel de la vente et des serv	16	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.1%	0	0	1	0.1%	0	0	0	0.0%	3.2%	0	0	6.3%	6.3%	
14 Autres travailleurs manuels	6	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.1%	0	0	0	0.1%	0	0	0	0.0%	7.5%	0	0	0.0%	0.0%	
Total	3,246	-13.0%		0	57.8%		0	0	38	0.0%	0	37	0	2.3%	-37	-37	1.2%	1.2%		

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

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

Tableau 4: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Autochtones				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
	#	%	#	%	
01 Cadres supérieurs	0	0.0		0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	0	0.0		0.0	
03 Professionnels	0	0.0		0.0	
04 Personnel semi-professionnels et tech	7	8.0		0.0	
05 Surveillants	0	0.0		0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0		0.0	
07 Personnel administratif et de bureau p	0	0.0		0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0		0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0		0.0	
10 Personnel de bureau	0	20.0		0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0		0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0		0.0	
13 Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0		0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Golder Associates Ltd.

31-12-2017

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0		0.0
Total		7	0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Golder Associates Ltd.

31-12-2017

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 (CPÉME)	Tous les employés								Personnes handicapées											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	31-12-2014	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	31-12-2014	Annuellement	D'ici 3 ans	2014	2017								
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	%	N°	%								
01/02 Cadres	197	-16.9%	-19.0%	-112	119.0%	1.2%	7	-105	2	1.2%	0	2	0	0.0%	4.3%	-6	-2	1.0%	2.4%	
03 Professionnels	1,734	-6.1%	-10.0%	-520	56.3%	7.9%	411	-109	7	7.9%	2	41	0	0.0%	3.8%	-59	-41	0.4%	0.4%	
04 Personnel semi-professionnels et tech	738	-18.0%	1.0%	22	54.3%	3.2%	71	93	10	3.2%	1	26	19	20.0%	4.6%	-24	-7	1.4%	3.7%	
05 Surveillants	36	-48.2%	0.0%	0	63.4%	0.2%	0	0	0	0.2%	0	5	0	0.0%	13.3%	-5	-5	0.0%	0.0%	
06 Contremaîtres	9	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.2%	0	0	0	0.2%	0	1	0	0.0%	7.8%	-1	-1	0.0%	0.0%	
07 Personnel administratif et de bureau p	386	-24.5%	-5.0%	-58	56.5%	2.7%	31	-27	0	2.7%	0	11	0	0.0%	3.4%	-13	-11	0.0%	0.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	3.5%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	9	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.1%	0	0	0	0.1%	0	0	0	0.0%	3.8%	0	0	0.0%	0.0%	
10 Personnel de bureau	113	-12.8%	0.0%	0	113.8%	1.1%	4	4	1	1.1%	0	7	2	50.0%	7.0%	-7	-5	0.9%	2.7%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	5.6%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12 Travailleurs manuels spécialisés	2	14.5%	0.0%	0	200.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	4.8%	0	0	0.0%	0.0%	
13 Autre personnel de la vente et des serv	16	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.1%	0	0	0	0.1%	0	1	0	0.0%	6.3%	-1	-1	0.0%	0.0%	
14 Autres travailleurs manuels	6	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.1%	0	0	0	0.1%	0	0	0	0.0%	5.3%	0	0	0.0%	0.0%	
Total	3,246	-13.0%		0	57.8%		0	0	20	0.0%	0	110	0	4.0%	-110	-110	0.6%	0.6%		

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

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

Tableau 6: 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	0.0	
03 Professionnels	0	0.0	0	0.0	Aucune embauche n'est prévue sur trois ans. Nous réduisons la taille de l'effectif dans cette catégorie.
04 Personnel semi-professionnels et tech	19	0.0	0	0.0	À court terme, nous embaucherons 19 personnes handicapées, ce qui permettra de réduire l'écart de -24 à -7 au cours des trois prochaines années.
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	Aucune embauche n'est prévue sur trois ans. Nous réduisons la taille de l'effectif dans cette catégorie.
07 Personnel administratif et de bureau p	0	0.0	0	0.0	Aucune embauche n'est prévue sur trois ans. Nous réduisons la taille de l'effectif dans cette catégorie.
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	Compte tenu du très faible nombre d'embauches, il faudra plus de temps pour atteindre la bonne représentation. Nous devons donc poursuivre nos efforts pour embaucher des personnes handicapées. Nous prévoyons aussi que le questionnaire de déclaration amélioré qui sera utilisé en 2016 nous permettra d'améliorer les données sur notre effectif.
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0	0	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Golder Associates Ltd.

31-12-2017

Total	19	0	
-------	----	---	--

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Golder Associates Ltd.

31-12-2017

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Membre des minorités visibles										
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA								
	31-12-2014	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	31-12-2014	Annuellement	D'ici 3 ans	2014	2017							
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%
01 Cadres supérieurs	7	8.7%	1.0%	0	187.5%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	0.0%	12.2%	-1	-1	0.0%	0.0%
02 Cadres intermédiaires et autres admin	190	-42.6%	-20.0%	-114	50.4%	1.2%	7	-107	10	1.2%	0	2	0	0.0%	16.2%	-21	-2	5.3%	13.2%
03 Professionnels	1,734	-6.1%	-10.0%	-520	56.3%	7.9%	411	-109	184	7.9%	44	103	0	0.0%	20.0%	-163	-103	12.1%	11.5%
04 Personnel semi-professionnels et tech	738	-18.0%	1.0%	22	54.3%	3.2%	71	93	89	3.2%	9	39	33	35.0%	15.7%	-27	-6	10.6%	14.9%
05 Surveillants	36	-48.2%	0.0%	0	63.4%	0.2%	0	0	5	0.2%	0	2	0	0.0%	19.0%	-2	-2	13.9%	13.9%
06 Contremaîtres	9	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.2%	0	0	0	0.2%	0	1	0	0.0%	7.2%	-1	-1	0.0%	0.0%
07 Personnel administratif et de bureau p	386	-24.5%	-5.0%	-58	56.5%	2.7%	31	-27	54	2.7%	4	-7	0	0.0%	13.1%	3	7	14.0%	15.2%
08 Personnel spécialisé de la vente et des	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	9	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.1%	0	0	2	0.1%	0	-1	0	0.0%	5.9%	1	1	22.2%	22.2%
10 Personnel de bureau	113	-12.8%	0.0%	0	113.8%	1.1%	4	4	17	1.1%	1	6	2	40.0%	19.9%	-5	-4	15.0%	15.9%
11 Personnel intermédiaire de la vente et	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	2	14.5%	0.0%	0	200.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	10.6%	0	0	0.0%	0.0%
13 Autre personnel de la vente et des serv	16	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.1%	0	0	5	0.1%	0	-1	0	0.0%	23.1%	1	1	31.3%	31.3%
14 Autres travailleurs manuels	6	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.1%	0	0	0	0.1%	0	1	0	0.0%	10.8%	-1	-1	0.0%	0.0%
Total	3,246	-13.0%		0	57.8%		0	0	366	0.0%	0	215	0		17.9%	-215	-215	11.3%	11.3%

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

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

Tableau 8: Membres de minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Membres des minorités visibles				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01 Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	0	0.0	0	0.0	Aucune embauche n'est prévue sur trois ans. Nous réduisons la taille de l'effectif dans cette catégorie.
03 Professionnels	0	0.0	0	0.0	Aucune embauche n'est prévue sur trois ans. Nous réduisons la taille de l'effectif dans cette catégorie.
04 Personnel semi-professionnels et tech	33	0.0	0	0.0	À court terme, nous embaucherons 33 membres des minorités visibles, ce qui permettra de réduire l'écart de -27 à -7 au cours des trois prochaines années.
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau p	0	0.0	0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	2	0.0	0	0.0	Compte tenu du très faible nombre d'embauches, il faudra plus de temps pour atteindre la bonne représentation. Nous devons donc poursuivre nos efforts pour embaucher des membres des minorités visibles. Nous prévoyons aussi que le questionnaire de déclaration amélioré qui sera utilisé en 2016 nous permettra d'améliorer les données sur notre effectif.
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	

005113

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Golder Associates Ltd.

31-12-2017

13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		35	0.0	0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Golder Associates Ltd.

31-12-2017

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

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Femmes										
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA								
	31-12-2017	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	31-12-2017	Annuellement	D'ici 3 ans	2017	2020							
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%
01	9	8.7%	0.5%	0	187.5%	5.0%	1	1	3	5.0%	0	-1	0	27.4%	27.4%	1	1	33.3%	33.3%
02	36	-42.6%	1.0%	1	50.4%	2.0%	2	3	17	2.0%	1	-2	1	38.9%	38.9%	3	3	47.2%	45.9%
03	1,437	-6.1%	5.0%	216	56.3%	10.0%	431	647	570	10.0%	171	125	205	31.7%	31.7%	114	80	39.7%	36.5%
04	407	-18.0%	3.0%	37	54.3%	10.0%	122	159	121	10.0%	36	36	43	27.3%	27.3%	10	7	29.7%	28.8%
05	5	-48.2%	2.5%	0	63.4%	2.0%	0	0	5	2.0%	0	-2	0	64.5%	64.5%	2	2	100.0%	100.0%
06	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!
07	166	-24.5%	2.5%	12	56.5%	10.0%	50	62	157	10.0%	47	37	51	82.5%	82.5%	20	14	94.6%	90.4%
08	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	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!
10	75	-12.8%	2.5%	6	113.8%	10.0%	23	29	63	10.0%	19	13	20	70.6%	70.6%	10	7	84.0%	79.0%
11	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	3	14.5%	2.5%	0	200.0%	1.0%	0	0	1	1.0%	0	0	0	19.5%	19.5%	0	0	33.3%	33.3%
13	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!
14	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	2,138	-13.0%		0	57.8%		0	0	937	0.0%	0	-161	0		36.3%	161	161	43.8%	43.8%

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

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

Tableau 10: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes		Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long	
	%	%	
01 Cadres supérieurs	0.3	2.0	Golder encourage les femmes professionnelles de la compagnie à établir des liens avec les autres femmes professionnelles, et ce, autant au sein de l'entreprise que dans la collectivité en général. Un programme officiel de mentorat a été mis en place au sein de l'entreprise, ce qui a donné de l'élan au perfectionnement de l'effectif. Dans le cadre du processus annuel d'évaluation du rendement, Golder a mis en place un programme de développement en leadership dont le but est de cibler et d'aider les employés qui ont un potentiel élevé.
02 Cadres intermédiaires et autres admin	0.4	2.0	Golder conservera une approche de recrutement ciblée dans plusieurs collèges et universités en fonction des domaines de spécialisation de ses futurs employés. Golder encourage les femmes professionnelles de la compagnie à établir des liens avec les autres femmes professionnelles, et ce, autant au sein de l'entreprise que dans la collectivité en général. Un programme officiel de mentorat a été mis en place au sein de l'entreprise, ce qui a donné de l'élan au perfectionnement de l'effectif. Dans le cadre du processus annuel d'évaluation du rendement, Golder a mis en place un programme de développement en leadership dont le but est de cibler et d'aider les employés qui ont un potentiel élevé.

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Golder Associates Ltd.

31-12-2017

03	Professionnels		0.3	4.0	Golder conservera une approche de recrutement ciblée dans plusieurs collèges et universités en fonction des domaines de spécialisation de ses futurs employés. Golder encourage les femmes professionnelles de la compagnie à établir des liens avec les autres femmes professionnelles, et ce, autant au sein de l'entreprise que dans la collectivité en général. Un programme officiel de mentorat a été mis en place au sein de l'entreprise, ce qui a donné de l'élan au perfectionnement de l'effectif. Dans le cadre du processus annuel d'évaluation du rendement, Golder a mis en place un programme de développement en leadership dont le but est de cibler et d'aider les employés qui ont un potentiel élevé. Nous sommes en train de créer un processus de sélection interne qui permettra de favoriser l'impartialité et de mettre l'accent sur les qualifications essentielles de chacun des rôles. Nous offrons également de la formation à nos superviseurs sur la façon de réduire la partialité lorsqu'ils examinent des curriculum vitae ou font passer des entrevues aux candidats.
04	Personnel semi-professionnels et techniciens		0.3	4.0	Golder conservera une approche de recrutement ciblée dans plusieurs collèges et universités en fonction des domaines de spécialisation de ses futurs employés. Golder encourage les femmes professionnelles de la compagnie à établir des liens avec les autres femmes professionnelles, et ce, autant au sein de l'entreprise que dans la collectivité en général. Un programme officiel de mentorat a été mis en place au sein de l'entreprise, ce qui a donné de l'élan au perfectionnement de l'effectif. Dans le cadre du processus annuel d'évaluation du rendement, Golder a mis en place un programme de développement en leadership dont le but est de cibler et d'aider les employés qui ont un potentiel élevé. Nous sommes en train de créer un processus de sélection interne qui permettra de favoriser l'impartialité et de mettre l'accent sur les qualifications essentielles de chacun des rôles. Nous offrons également de la formation à nos superviseurs sur la façon de réduire la partialité lorsqu'ils examinent des curriculum vitae ou font passer des entrevues aux candidats.
05	Surveillants		0.6	0.0	
06	Contremaîtres		0.0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau		0.8	0.0	Nous ne prévoyons pas d'écart dans cette catégorie à l'avenir.
08	Personnel spécialisé de la vente et des services		0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans		0.0	0.0	
10	Personnel de bureau		0.7	0.0	Nous ne prévoyons pas d'écart dans cette catégorie à l'avenir.
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services		0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés		0.2	1.0	Golder conservera une approche de recrutement ciblée dans plusieurs collèges et universités en fonction des domaines de spécialisation de ses futurs employés. Golder encourage les femmes professionnelles de la compagnie à établir des liens avec les autres femmes professionnelles, et ce, autant au sein de l'entreprise que dans la collectivité en général. Un programme officiel de mentorat a été mis en place au sein de l'entreprise, ce qui a donné de l'élan au perfectionnement de l'effectif. Dans le cadre du processus annuel d'évaluation du rendement, Golder a mis en place un programme de développement en leadership dont le but est de cibler et d'aider les employés qui ont un potentiel élevé.
13	Autre personnel de la vente et des services		0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels		0.0	0.0	
Total			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Golder Associates Ltd.

31-12-2017

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

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Autochtones											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	31-12-2017	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	31-12-2017	Annuellement	D'ici 3 ans	2017	2020								
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	%	N°	%								
01 Cadres supérieurs	9	8.7%	0.5%	0	187.5%	5.0%	1	0	5.0%	0	0	0	0.0%	2.9%	0	0	0.0%	0.0%		
02 Cadres intermédiaires et autres admin	36	-42.6%	1.0%	1	50.4%	2.0%	2	3	2.0%	0	1	0	2.2%	2.2%	-1	-1	0.0%	0.0%		
03 Professionnels	1,437	-6.1%	5.0%	216	56.3%	10.0%	431	647	10.0%	3	16	9	1.4%	1.4%	-10	-7	0.7%	1.0%		
04 Personnel semi-professionnels et tech	407	-18.0%	3.0%	37	54.3%	10.0%	122	159	10.0%	4	9	7	4.1%	4.1%	-4	-2	3.2%	3.6%		
05 Surveillants	5	-48.2%	2.5%	0	63.4%	2.0%	0	0	2.0%	0	0	0	5.2%	5.2%	0	0	0.0%	0.0%		
06 Contremaîtres	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!		
07 Personnel administratif et de bureau p	166	-24.5%	2.5%	12	56.5%	10.0%	50	62	10.0%	1	4	2	3.5%	3.5%	-3	-2	1.8%	2.2%		
08 Personnel spécialisé de la vente et des	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%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
10 Personnel de bureau	75	-12.8%	2.5%	6	113.8%	10.0%	23	29	10.0%	0	3	1	4.1%	4.1%	-3	-2	0.0%	1.2%		
11 Personnel intermédiaire de la vente et	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	3	14.5%	2.5%	0	200.0%	1.0%	0	0	1.0%	0	0	0	3.6%	3.6%	0	0	0.0%	0.0%		
13 Autre personnel de la vente et des serv	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!		
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	2,138	-13.0%		0	57.8%		0	0	0.0%	0	21	0	0.0%	2.2%	-21	-21	1.2%	1.2%		

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

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

Tableau 12: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Autochtones				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01 Cadres supérieurs		0.0%		0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres admin		2.2%		2.0	Grâce à ses opérations à l'échelle du Canada, Golder a établi de nombreux partenariats avec des collectivités autochtones, particulièrement en Colombie Britannique et en Alberta. Golder a également prévu des plans d'action et des moyens dans son plan d'affaires 2018 et dans sa stratégie quinquennale pour continuer de tirer parti des relations existantes avec ces collectivités. À partir de 2018, Golder adoptera une approche de recrutement ciblée dans divers établissements d'enseignement et collectivités autochtones. En 2016, un programme officiel de mentorat a été mis en place au sein de l'entreprise, ce qui a donné de l'élan au perfectionnement de l'effectif. Dans le cadre du processus annuel d'évaluation du rendement, Golder a mis en place un programme de développement en leadership dont le but est de cibler et d'aider les employés qui ont un potentiel élevé. Nous sommes en train de créer un processus de sélection interne qui permettra de favoriser l'impartialité et de mettre l'accent sur les qualifications essentielles de chacun des rôles. Nous offrons également de la formation à nos superviseurs sur la façon de réduire la partialité lorsqu'ils examinent des curriculum vitae ou font passer des entretiens aux candidats.

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Golder Associates Ltd.

31-12-2017

03	Professionnels	1.4%	1.0	Grâce à ses opérations à l'échelle du Canada, Golder a établi de nombreux partenariats avec des collectivités autochtones, particulièrement en Colombie Britannique et en Alberta. Golder a également prévu des plans d'action et des moyens dans son plan d'affaires 2018 et dans sa stratégie quinquennale pour continuer de tirer parti des relations existantes avec ces collectivités. À partir de 2018, Golder adoptera une approche de recrutement ciblée dans divers établissements d'enseignement et collectivités autochtones. En 2016, un programme officiel de mentorat a été mis en place au sein de l'entreprise, ce qui a donné de l'élan au perfectionnement de l'effectif. Dans le cadre du processus annuel d'évaluation du rendement, Golder a mis en place un programme de développement en leadership dont le but est de cibler et d'aider les employés qui ont un potentiel élevé. Golder est aussi en train d'élaborer une initiative de bourses d'études qui sera lancée en 2018 pour les personnes qui poursuivent des études autochtones. Golder cherche ainsi à établir des relations qui vont créer des liens entre eux et les récipiendaires tout au long de leurs études universitaires et au début de leur carrière professionnelle. Nous sommes en train de créer un processus de sélection interne qui permettra de favoriser l'impartialité et de mettre l'accent sur les qualifications essentielles de chacun des rôles. Nous offrons également de la formation à nos superviseurs sur la façon de réduire la partialité lorsqu'ils examinent des curriculum vitae ou font passer des entrevues aux candidats.
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	4.1%	1.0	Grâce à ses opérations à l'échelle du Canada, Golder a établi de nombreux partenariats avec des collectivités autochtones, particulièrement en Colombie Britannique et en Alberta. Golder a également prévu des plans d'action et des moyens dans son plan d'affaires 2018 et dans sa stratégie quinquennale pour continuer de tirer parti des relations existantes avec ces collectivités. À partir de 2018, Golder adoptera une approche de recrutement ciblée dans divers établissements d'enseignement et collectivités autochtones. En 2016, un programme officiel de mentorat a été mis en place au sein de l'entreprise, ce qui a donné de l'élan au perfectionnement de l'effectif. Dans le cadre du processus annuel d'évaluation du rendement, Golder a mis en place un programme de développement en leadership dont le but est de cibler et d'aider les employés qui ont un potentiel élevé. Golder est aussi en train d'élaborer une initiative de bourses d'études qui sera lancée en 2018 pour les personnes qui poursuivent des études autochtones. Golder cherche ainsi à établir des relations qui vont créer des liens entre eux et les récipiendaires tout au long de leurs études universitaires et au début de leur carrière professionnelle. Nous sommes en train de créer un processus de sélection interne qui permettra de favoriser l'impartialité et de mettre l'accent sur les qualifications essentielles de chacun des rôles. Nous offrons également de la formation à nos superviseurs sur la façon de réduire la partialité lorsqu'ils examinent des curriculum vitae ou font passer des entrevues aux candidats.
05	Surveillants	5.2%	0.0	
06	Contremaîtres	0.0%	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau polyvalent	3.5%	0.0	Grâce à ses opérations à l'échelle du Canada, Golder a établi de nombreux partenariats avec des collectivités autochtones, particulièrement en Colombie Britannique et en Alberta. Golder a également prévu des plans d'action et des moyens dans son plan d'affaires 2018 et dans sa stratégie quinquennale pour continuer de tirer parti des relations existantes avec ces collectivités. À partir de 2018, Golder adoptera une approche de recrutement ciblée dans divers établissements d'enseignement et collectivités autochtones. Nous sommes en train de créer un processus de sélection interne qui permettra de favoriser l'impartialité et de mettre l'accent sur les qualifications essentielles de chacun des rôles. Nous offrons également de la formation à nos superviseurs sur la façon de réduire la partialité lorsqu'ils examinent des curriculum vitae ou font passer des entrevues aux candidats.
08	Personnel spécialisé de la vente et des services clients	0.0%	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0.0%	0.0	
10	Personnel de bureau polyvalent	4.1%	0.0	Grâce à ses opérations à l'échelle du Canada, Golder a établi de nombreux partenariats avec des collectivités autochtones, particulièrement en Colombie Britannique et en Alberta. Golder a également prévu des plans d'action et des moyens dans son plan d'affaires 2018 et dans sa stratégie quinquennale pour continuer de tirer parti des relations existantes avec ces collectivités. À partir de 2018, Golder adoptera une approche de recrutement ciblée dans divers établissements d'enseignement et collectivités autochtones. Nous sommes en train de créer un processus de sélection interne qui permettra de favoriser l'impartialité et de mettre l'accent sur les qualifications essentielles de chacun des rôles. Nous offrons également de la formation à nos superviseurs sur la façon de réduire la partialité lorsqu'ils examinent des curriculum vitae ou font passer des entrevues aux candidats.
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services clients	0.0%	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	3.6%	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des services clients	0.0%	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0.0%	0.0	
Total		0.0%	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Golder Associates Ltd.

31-12-2017

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'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA								
	31-12-2017	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	31-12-2017	Annuellement	D'ici 3 ans	2017	2020							
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	%	
01/02 Cadres	45	-16.9%	1.5%	2	119.0%	7.0%	9	11	1	7.0%	0	1	0	4.3%	4.3%	-1	-1	2.2%	2.1%
03 Professionnels	1,437	-6.1%	5.0%	216	56.3%	10.0%	431	647	15	10.0%	5	53	25	3.8%	3.8%	-40	-28	1.0%	2.1%
04 Personnel semi-professionnels et tech	407	-18.0%	3.0%	37	54.3%	10.0%	122	159	12	10.0%	4	12	7	4.6%	4.6%	-7	-5	2.9%	3.4%
05 Surveillants	5	-48.2%	2.5%	0	63.4%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	1	0	13.9%	13.9%	-1	-1	0.0%	0.0%
06 Contremaîtres	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!
07 Personnel administratif et de bureau p	166	-24.5%	2.5%	12	56.5%	10.0%	50	62	2	10.0%	1	5	2	3.4%	3.4%	-4	-3	1.2%	1.7%
08 Personnel spécialisé de la vente et des	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%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10 Personnel de bureau	75	-12.8%	2.5%	6	113.8%	10.0%	23	29	0	10.0%	0	6	2	7.0%	7.0%	-5	-4	0.0%	2.5%
11 Personnel intermédiaire de la vente et	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	3	14.5%	2.5%	0	200.0%	1.0%	0	0	0	1.0%	0	0	0	4.8%	4.8%	0	0	0.0%	0.0%
13 Autre personnel de la vente et des serv	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!
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	2,138	-13.0%		0	57.8%		0	0	30	0.0%	0	58	0	4.1%	4.1%	-58	-58	1.4%	1.4%

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

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

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		4.3		0.0	
03 Professionnels		3.8		1.5	Nous sommes en train de créer un processus de sélection interne qui permettra de favoriser l'impartialité et de mettre l'accent sur les qualifications essentielles de chacun des rôles. Nous offrons également de la formation à nos superviseurs sur la façon de réduire la partialité lorsqu'ils examinent des curriculum vitae ou font passer des entrevues aux candidats. Nous allons établir des partenariats avec des organismes locaux dans le but de créer un bassin de talents qui nous permettra d'augmenter notre effectif dans cette catégorie particulière. Golder a récemment lancé un nouveau site Web. Nous collaborons actuellement avec nos développeurs pour créer un site Web accessible qui répond aux règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0. Nous examinons actuellement tous nos processus de recrutement. Cet examen nous permettra de nous assurer qu'ils comprennent des énoncés d'inclusion des personnes handicapées pour les candidats qui ont besoin d'assistance. Notre nouvelle stratégie (2018 et au-delà) comprend l'affichage des possibilités d'emploi sur les tableaux d'emploi destinés aux personnes handicapées.

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Golder Associates Ltd.

31-12-2017

04	Personnel semi-professionnels et techniciens		4.6	1.5	Nous sommes en train de créer un processus de sélection interne qui permettra de favoriser l'impartialité et de mettre l'accent sur les qualifications essentielles de chacun des rôles. Nous offrons également de la formation à nos superviseurs sur la façon de réduire la partialité lorsqu'ils examinent des curriculum vitae ou font passer des entrevues aux candidats. Nous allons établir des partenariats avec des organismes locaux dans le but de créer un bassin de talents qui nous permettra d'augmenter notre effectif dans cette catégorie particulière. Golder a récemment lancé un nouveau site Web. Nous collaborons actuellement avec nos développeurs pour créer un site Web accessible qui répond aux règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0. Nous examinons actuellement tous nos processus de recrutement. Cet examen nous permettra de nous assurer qu'ils comprennent des énoncés d'inclusion des personnes handicapées pour les candidats qui ont besoin d'assistance. Notre nouvelle stratégie (2018 et au-delà) comprend l'affichage des possibilités d'emploi sur les babillards d'emploi destinés aux personnes handicapées.
05	Surveillants		13.9	1.5	Nous sommes en train de créer un processus de sélection interne qui permettra de favoriser l'impartialité et de mettre l'accent sur les qualifications essentielles de chacun des rôles. Nous offrons également de la formation à nos superviseurs sur la façon de réduire la partialité lorsqu'ils examinent des curriculum vitae ou font passer des entrevues aux candidats. Nous allons établir des partenariats avec des organismes locaux dans le but de créer un bassin de talents qui nous permettra d'augmenter notre effectif dans cette catégorie particulière. Golder a récemment lancé un nouveau site Web. Nous collaborons actuellement avec nos développeurs pour créer un site Web accessible qui répond aux règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0. Nous examinons actuellement tous nos processus de recrutement. Cet examen nous permettra de nous assurer qu'ils comprennent des énoncés d'inclusion des personnes handicapées pour les candidats qui ont besoin d'assistance. Notre nouvelle stratégie (2018 et au-delà) comprend l'affichage des possibilités d'emploi sur les babillards d'emploi destinés aux personnes handicapées.
06	Contremaîtres		0.0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau polyvalent		3.4	1.5	Nous sommes en train de créer un processus de sélection interne qui permettra de favoriser l'impartialité et de mettre l'accent sur les qualifications essentielles de chacun des rôles. Nous offrons également de la formation à nos superviseurs sur la façon de réduire la partialité lorsqu'ils examinent des curriculum vitae ou font passer des entrevues aux candidats. Nous allons établir des partenariats avec des organismes locaux dans le but de créer un bassin de talents qui nous permettra d'augmenter notre effectif dans cette catégorie particulière. Golder a récemment lancé un nouveau site Web. Nous collaborons actuellement avec nos développeurs pour créer un site Web accessible qui répond aux règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0. Nous examinons actuellement tous nos processus de recrutement. Cet examen nous permettra de nous assurer qu'ils comprennent des énoncés d'inclusion des personnes handicapées pour les candidats qui ont besoin d'assistance. Notre nouvelle stratégie (2018 et au-delà) comprend l'affichage des possibilités d'emploi sur les babillards d'emploi destinés aux personnes handicapées.
08	Personnel spécialisé de la vente et des services		0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans		0.0	0.0	
10	Personnel de bureau		7.0	1.5	Nous sommes en train de créer un processus de sélection interne qui permettra de favoriser l'impartialité et de mettre l'accent sur les qualifications essentielles de chacun des rôles. Nous offrons également de la formation à nos superviseurs sur la façon de réduire la partialité lorsqu'ils examinent des curriculum vitae ou font passer des entrevues aux candidats. Nous allons établir des partenariats avec des organismes locaux dans le but de créer un bassin de talents qui nous permettra d'augmenter notre effectif dans cette catégorie particulière. Golder a récemment lancé un nouveau site Web. Nous collaborons actuellement avec nos développeurs pour créer un site Web accessible qui répond aux règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0. Nous examinons actuellement tous nos processus de recrutement. Cet examen nous permettra de nous assurer qu'ils comprennent des énoncés d'inclusion des personnes handicapées pour les candidats qui ont besoin d'assistance. Notre nouvelle stratégie (2018 et au-delà) comprend l'affichage des possibilités d'emploi sur les babillards d'emploi destinés aux personnes handicapées.
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services		0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés		4.8	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des services		0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels		0.0	0.0	
Total			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Golder Associates Ltd.

31-12-2017

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 (CPÉME)	Tous les employés								Membres des minorités visibles											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'oeuvre (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						2017
	31-12-2017	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01 Cadres supérieurs	9	8.7%	0.5%	0	187.5%	5.0%	1	1	0	5.0%	0	1	0	10.1%	10.1%	-1	-1	0.0%	0.0%	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	36	-42.6%	1.0%	1	50.4%	2.0%	2	3	9	2.0%	1	-2	0	15.0%	15.0%	4	2	25.0%	21.6%	
03 Professionnels	1,437	-6.1%	5.0%	216	56.3%	10.0%	431	647	236	10.0%	71	190	139	21.5%	21.5%	-73	-51	16.4%	18.4%	
04 Personnel semi-professionnels et tech	407	-18.0%	3.0%	37	54.3%	10.0%	122	159	69	10.0%	21	37	31	19.2%	19.2%	-9	-6	17.0%	17.8%	
05 Surveillants	5	-48.2%	2.5%	0	63.4%	2.0%	0	0	2	2.0%	0	-2	0	2.6%	2.6%	2	2	40.0%	40.0%	
06 Contremaîtres	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!	
07 Personnel administratif et de bureau p	166	-24.5%	2.5%	12	56.5%	10.0%	50	62	33	10.0%	10	2	9	14.0%	14.0%	10	7	19.9%	18.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	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%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	75	-12.8%	2.5%	6	113.8%	10.0%	23	29	22	10.0%	7	-2	5	16.4%	16.4%	10	7	29.3%	24.7%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	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	3	14.5%	2.5%	0	200.0%	1.0%	0	0	1	1.0%	0	0	0	17.4%	17.4%	0	0	33.3%	33.3%	
13 Autre personnel de la vente et des serv	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!	
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	2,138	-13.0%		0	57.8%		0	0	372	0.0%	0	58	0	20.1%	20.1%	-58	-58	17.4%	17.4%	

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

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

Tableau 16: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Membres des minorités visibles		Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long	
	%	%	
01 Cadres supérieurs	10.1	5.0	Grâce à ses opérations, Golder a établi divers partenariats avec des organisations de services aux immigrants. L'entreprise sera à la recherche de stratégies et de moyens pour améliorer ces relations en 2018 et par la suite. Dans le cas des professions réglementées, il pourrait être possible d'embaucher à un niveau moins élevé de responsabilités (p. ex. embaucher un spécialiste géotechnique plutôt qu'un ingénieur géotechnique) et d'aider le candidat à obtenir les licences requises en cours d'emploi. Golder entend collaborer avec les agences gouvernementales provinciales et territoriales qui peuvent aider à évaluer les titres de compétences étrangers tels que les certificats, les diplômes et les grades et leur équivalence avec les normes canadiennes. Dans le cadre du processus annuel d'évaluation du rendement, Golder a mis en place un programme de développement en leadership dont le but est de cibler et d'aider les employés de l'organisation qui ont un potentiel élevé. Nous sommes en train de créer un processus de sélection interne qui permettra de favoriser l'impartialité et de mettre l'accent sur les qualifications essentielles de chacun des rôles. Nous offrons également de la formation à nos superviseurs sur la façon de réduire la partialité lorsqu'ils examinent des curriculum vitae ou font passer des entrevues aux candidats. En 2018, nous mènerons une campagne médiatique interne visant à faire la promotion des avantages d'un effectif varié. Nous mettrons l'accent sur les contributions des majorités et des minorités visibles au sein de notre organisation. L'un des buts de cette campagne sera de souligner la tolérance et l'inclusion et d'encourager les nouvelles recrues qui sont d'origines ethniques différentes.
02 Cadres intermédiaires et autres admin	15.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Golder Associates Ltd.

31-12-2017

03	Professionnels		21.5	5.0	Grâce à ses opérations, Golder a établi divers partenariats avec des organisations de services aux immigrants. L'entreprise sera à la recherche de stratégies et de moyens pour améliorer ces relations en 2018 et par la suite. Dans le cas des professions réglementées, il pourrait être possible d'embaucher à un niveau moins élevé de responsabilités (p. ex. embaucher un spécialiste géotechnique plutôt qu'un ingénieur géotechnique) et d'aider le candidat à obtenir les licences requises en cours d'emploi. Golder entend collaborer avec les agences gouvernementales provinciales et territoriales qui peuvent aider à évaluer les titres de compétences étrangers tels que les certificats, les diplômes et les grades et leur équivalence avec les normes canadiennes. Dans le cadre du processus annuel d'évaluation du rendement, Golder a mis en place un programme de développement en leadership dont le but est de cibler et d'aider les employés de l'organisation qui ont un potentiel élevé. Nous sommes en train de créer un processus de sélection interne qui permettra de favoriser l'impartialité et de mettre l'accent sur les qualifications essentielles de chacun des rôles. Nous offrons également de la formation à nos superviseurs sur la façon de réduire la partialité lorsqu'ils examinent des curriculum vitae ou font passer des entrevues aux candidats. En 2018, nous mènerons une campagne médiatique interne visant à faire la promotion des avantages d'un effectif varié. Nous mettrons l'accent sur les contributions des majorités et des minorités visibles au sein de notre organisation. L'un des buts de cette campagne sera de souligner la tolérance et l'inclusion et d'encourager les nouvelles recrues qui sont d'origines ethniques différentes.
04	Personnel semi-professionnels et techniciens		19.2	5.0	Grâce à ses opérations, Golder a établi divers partenariats avec des organisations de services aux immigrants. L'entreprise sera à la recherche de stratégies et de moyens pour améliorer ces relations en 2018 et par la suite. Dans le cas des professions réglementées, il pourrait être possible d'embaucher à un niveau moins élevé de responsabilités (p. ex. embaucher un spécialiste géotechnique plutôt qu'un ingénieur géotechnique) et d'aider le candidat à obtenir les licences requises en cours d'emploi. Golder entend collaborer avec les agences gouvernementales provinciales et territoriales qui peuvent aider à évaluer les titres de compétences étrangers tels que les certificats, les diplômes et les grades et leur équivalence avec les normes canadiennes. Dans le cadre du processus annuel d'évaluation du rendement, Golder a mis en place un programme de développement en leadership dont le but est de cibler et d'aider les employés de l'organisation qui ont un potentiel élevé. Nous sommes en train de créer un processus de sélection interne qui permettra de favoriser l'impartialité et de mettre l'accent sur les qualifications essentielles de chacun des rôles. Nous offrons également de la formation à nos superviseurs sur la façon de réduire la partialité lorsqu'ils examinent des curriculum vitae ou font passer des entrevues aux candidats.
05	Surveillants		2.6	5.0	Grâce à ses opérations, Golder a établi divers partenariats avec des organisations de services aux immigrants. L'entreprise sera à la recherche de stratégies et de moyens pour améliorer ces relations en 2018 et par la suite. Dans le cas des professions réglementées, il pourrait être possible d'embaucher à un niveau moins élevé de responsabilités (p. ex. embaucher un spécialiste géotechnique plutôt qu'un ingénieur géotechnique) et d'aider le candidat à obtenir les licences requises en cours d'emploi. Golder entend collaborer avec les agences gouvernementales provinciales et territoriales qui peuvent aider à évaluer les titres de compétences étrangers tels que les certificats, les diplômes et les grades et leur équivalence avec les normes canadiennes. Dans le cadre du processus annuel d'évaluation du rendement, Golder a mis en place un programme de développement en leadership dont le but est de cibler et d'aider les employés de l'organisation qui ont un potentiel élevé. Nous sommes en train de créer un processus de sélection interne qui permettra de favoriser l'impartialité et de mettre l'accent sur les qualifications essentielles de chacun des rôles. Nous offrons également de la formation à nos superviseurs sur la façon de réduire la partialité lorsqu'ils examinent des curriculum vitae ou font passer des entrevues aux candidats. En 2018, nous mènerons une campagne médiatique interne visant à faire la promotion des avantages d'un effectif varié. Nous mettrons l'accent sur les contributions des majorités et des minorités visibles au sein de notre organisation. L'un des buts de cette campagne sera de souligner la tolérance et l'inclusion et d'encourager les nouvelles recrues qui sont d'origines ethniques différentes.
06	Contremaîtres		0.0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau		14.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services		0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans		0.0	0.0	
10	Personnel de bureau		16.4	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services		0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés		17.4	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des services		0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels		0.0	0.0	
Total			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Golder Associates Ltd.

31-12-2017

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	Resultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#		
01 Cadres supérieurs	2014	7	1	14.3	24.4	2	-1	58.5																
	2017	9	3	33.3	27.4	2	1	121.7	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	15	5	33.3	2	3
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2014	190	74	38.9	36.6	70	4	106.4																
	2017	36	17	47.2	38.9	14	3	121.4	14	4	28.6	5	-1	26	10	38.5	10	0	0	57	35	61.4	22	13
03 Professionnels	2014	1,734	701	40.4	32.5	564	137	124.4																
	2017	1,437	570	39.7	31.7	456	114	125.1	491	200	40.7	156	44	938	376	40.1	379	-3	893	378	42.3	361	17	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2014	738	226	30.6	30.3	224	2	101.1																
	2017	407	121	29.7	27.3	111	10	108.9	158	57	36.1	43	14	234	68	29.1	72	-4	311	100	32.2	95	5	
05 Surveillants	2014	36	24	66.7	60.5	22	2	110.2																
	2017	5	5	100.0	64.5	3	2	155.0	4	4	100.0	3	1	5	5	100.0	3	2	13	11	84.6	9	2	
06 Contremaîtres	2014	9	0	0.0	6.2	1	-1	0.0																
	2017	0	0	0.0	0.0	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			
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#		
01 Cadres supérieurs	2017	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	0	0	0.0			0.3	0.0			2.0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2017	40	14	35.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	40	14	35.0		0.4	8997.4			2.0	1750.0		
03 Professionnels	2017	1,429	576	40.3		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	1,429	576	40.3		0.3	12715.4			4.0	1007.7		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2017	392	125	31.9		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	392	125	31.9		0.3	11680.5			4.0	797.2		
05 Surveillants	2017	9	9	100.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	9	9	100.0		0.6	15503.9			0.0	0.0		
06 Contremaîtres	2017	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	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

Golder Associates Ltd.

31-12-2017

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	Resultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
07 Personnel administratif et de bureau principal	2014	386	301	78.0	86.7	335	-34	89.9																	
	2017	166	157	94.6	82.5	137	20	114.6	68	61	89.7	56	5	86	74	86.0	67	7	156	139	89.1	122	17		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2017	0	0	0.0	0.0	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	2014	9	1	11.1	2.7	0	1	411.5																	
	2017	0	0	0.0	0.0	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	2014	113	95	84.1	81.1	92	3	103.7																	
	2017	75	63	84.0	70.6	53	10	119.0	58	45	77.6	41	4	50	36	72.0	42	-6	107	84	78.5	90	-6		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2017	0	0	0.0	0.0	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	2014	2	0	0.0	9.7	0	0	0.0																	
	2017	3	1	33.3	19.5	1	0	170.9	1	0	0.0	0	0	4	1	25.0	0	1	5	1	20.0	0	1		

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants											Objectifs				Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme									
		Femmes		Femmes				Femmes									
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif							
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%							
07 Personnel administratif et de bureau principal	2017	154	135	87.7	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0						
	2020	154	135	87.7	0.8	10625.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0						
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0						
	2020	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0						
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2017	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0						
	2020	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0						
10 Personnel de bureau	2017	108	81	75.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0						
	2020	108	81	75.0	0.7	10623.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0						
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0						
	2020	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0						
12 Travailleurs manuels spécialisés	2017	5	1	20.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0						
	2020	5	1	20.0	0.2	10256.4	1.0	2000.0									

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Golder Associates Ltd.

31-12-2017

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Golder Associates Ltd.

31-12-2017

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Femmes							Femmes				Femmes				Femmes							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Resultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	2014	16	14	87.5	64.0	10	4	136.7																
		2017	0	0	0.0	0.0	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	2014	6	0	0.0	7.2	0	0	0.0																
		2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2014	3,246	1,437	44.3	40.6	1,318	119	109.0																
		2017	2,138	937	43.8	36.3	776	161	120.7	794	371	46.7	288	83	1,343	570	42.4	595	-25	1,557	753	48.4	689	64	

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$E \div D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div G \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div I \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div K \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div M \times 100$
----------------------	--	--	--	-----------------------	----------------------	-----------------------	----------------------	-----------------------	----------------------	-----------------------	----------------------	-----------------------

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Femmes		Femmes				Femmes						
		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	2017	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2017	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	
Total		2017	2,137	941	44.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	2,137	941	44.0		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Golder Associates Ltd.

31-12-2017

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
		Tous les employés	Autochtones			Écart	Résultat FME	Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones							
			Représentation	Disponibilité	%				Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence					
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#		
01 Cadres supérieurs	2014	7	0	0.0	0.9	0	0	0.0																
	2017	9	0	0.0	2.9	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	15	0	0.0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2014	190	2	1.1	2.0	4	-2	52.6																
	2017	36	0	0.0	2.2	1	-1	0.0	14	2	14.3	0	2	26	2	7.7	0	2	57	4	7.0	1	3	
03 Professionnels	2014	1,734	14	0.8	1.5	26	-12	53.8																
	2017	1,437	10	0.7	1.4	20	-10	49.7	491	5	1.0	7	-2	938	9	1.0	8	1	893	12	1.3	7	5	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2014	738	18	2.4	3.4	25	-7	71.7																
	2017	407	13	3.2	4.1	17	-4	77.9	158	4	2.5	6	-2	234	8	3.4	6	2	311	8	2.6	8	0	
05 Surveillants	2014	36	0	0.0	2.4	1	-1	0.0																
	2017	5	0	0.0	5.2	0	0	0.0	4	0	0.0	0	0	5	0	0.0	0	0	13	0	0.0	0	0	
06 Contremaîtres	2014	9	0	0.0	5.0	0	0	0.0																
	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones				Autochtones				
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#			
01 Cadres supérieurs	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2017	40	4	10.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	40	4	10.0			0.0	45454.5			2.0	500.0	
03 Professionnels	2017	1,429	14	1.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	1,429	14	1.0			0.0	6997.9			1.0	98.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2017	392	12	3.1	7	171.4	8.0	38.3	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	392	12	3.1			0.0	7466.4			1.0	306.1	
05 Surveillants	2017	9	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	9	0	0.0			0.1	0.0			0.0	0.0	
06 Contremaîtres	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Golder Associates Ltd.

31-12-2017

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Golder Associates Ltd.

31-12-2017

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							
			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								
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2014	386	3	0.8	3.1	12	-9	25.1																
		2017	166	3	1.8	3.5	6	-3	51.6	68	3	4.4	2	1	86	1	1.2	1	0	156	2	1.3	1	1	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	0	0	0.0	0.0	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	2014	9	0	0.0	5.3	0	0	0.0																
		2017	0	0	0.0	0.0	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	2014	113	0	0.0	3.4	4	-4	0.0																
		2017	75	0	0.0	4.1	3	-3	0.0	58	1	1.7	2	-1	50	1	2.0	0	1	107	2	1.9	0	2	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	0	0	0.0	0.0	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	2014	2	0	0.0	5.3	0	0	0.0																
		2017	3	0	0.0	3.6	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	5	0	0.0	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones					Autochtones					
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#				
07	Personnel administratif et de bureau principal	2017	154	4	2.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2020	154	4	2.6			0.0	7421.2			0.0	0.0		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
10	Personnel de bureau	2017	108	2	1.9	0	0.0	20.0	9.3	0	0.0	0.0	0.0		
		2020	108	2	1.9			0.0	4516.7			0.0	0.0		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	5	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2020	5	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Golder Associates Ltd.

31-12-2017

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
		Tous les employés	Autochtones				Écart	Résultat FME	Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones						
			Représentation	Disponibilité						Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence				
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#		
13	Autre personnel de la vente et des services	2014	16	1	6.3	3.2	1	0	195.3															
		2017	0	0	0.0	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	2014	6	0	0.0	7.5	0	0	0.0															
		2017	0	0	0.0	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		2014	3,246	38	1.2	2.3	75	-37	50.9															
		2017	2,138	26	1.2	2.2	47	-21	55.3	794	15	1.9	17	-2	1,343	21	1.6	16	5	1,557	28	1.8	18	10

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones				Autochtones					
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	%	%	#	%	%	%			
13	Autre personnel de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0									
14	Autres travailleurs manuels	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0									
Total		2017	2,137	36	1.7	7	514.3	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	2,137	36	1.7			0.0	0.0				0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Golder Associates Ltd.

31-12-2017

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								
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#		
01&02	Cadres	2014	197	2	1.0	4.3	8	-6	23.6																
		2017	45	1	2.2	4.3	2	-1	51.7	14	0	0.0	1	-1	26	1	3.8	0	1	72	0	0.0	1	-1	
03	Professionnels	2014	1,734	7	0.4	3.8	66	-59	10.6																
		2017	1,437	15	1.0	3.8	55	-40	27.5	491	2	0.4	19	-17	938	6	0.6	4	2	893	1	0.1	4	-3	
04	Personnel semi-professionnels et technique	2014	738	10	1.4	4.6	34	-24	29.5																
		2017	407	12	2.9	4.6	19	-7	64.1	158	4	2.5	7	-3	234	5	2.1	3	2	311	5	1.6	4	1	
05	Surveillants	2014	36	0	0.0	13.3	5	-5	0.0																
		2017	5	0	0.0	13.9	1	-1	0.0	4	0	0.0	1	-1	5	0	0.0	0	0	13	0	0.0	0	0	
06	Contremaîtres	2014	9	0	0.0	7.8	1	-1	0.0																
		2017	0	0	0.0	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 ÷ 1 x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ K x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme							
		Tous les employés	Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées						
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#				
01&02	Cadres	2017	40	1	2.5	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2020	40	1	2.5		4.3	58.1							
03	Professionnels	2017	1,429	8	0.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2020	1,429	8	0.6		3.8	14.7				1.5	37.3		
04	Personnel semi-professionnels et technique	2017	392	9	2.3	19	47.4	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2020	392	9	2.3		4.6	49.9				1.5	153.1		
05	Surveillants	2017	9	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2020	9	0	0.0		13.9	0.0				1.5	0.0		
06	Contremaîtres	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2020	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

Golder Associates Ltd.

31-12-2017

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	$E + D \times 100$	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$D \times G \div 100$	$E - H$	$E \div H \times 100$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$L \div K \times 100$	$K \times G \div 100$	$L - N$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$Q \div P \times 100$	$P \times F \div 100$	$Q - S$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif										Analyse des données sur la mobilité												
		Tous les employés	Effectif							Recrutements			Avancements			Cessations de fonctions								
			Personnes handicapées							Personnes handicapées			Personnes handicapées			Personnes handicapées								
			Représentation	Disponibilité	Écart	Resultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	%	#	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2014	386	0	0.0	3.4	13	-13	0.0															
		2017	166	2	1.2	3.4	6	-4	35.4	68	1	1.5	2	-1	86	2	2.3	0	2	156	1	0.6	0	1
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2014	0	0	0.0	3.5	0	0	0.0															
		2017	0	0	0.0	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	2014	9	0	0.0	3.8	0	0	0.0															
		2017	0	0	0.0	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	2014	113	1	0.9	7.0	8	-7	12.6															
		2017	75	0	0.0	7.0	5	-5	0.0	58	2	3.4	4	-2	50	2	4.0	0	2	107	2	1.9	1	1
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2014	0	0	0.0	5.6	0	0	0.0															
		2017	0	0	0.0	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	2014	2	0	0.0	4.8	0	0	0.0															
		2017	3	0	0.0	4.8	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	5	0	0.0	0	0

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$E + D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E + G \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div I \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E + K \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div M \times 100$
----------------------	--	--	--	--------------------	----------------------	--------------------	----------------------	-----------------------	----------------------	--------------------	----------------------	-----------------------

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées					
			Actuel	Objectif	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	2017	154	3	1.9	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	154	3	1.9			3.4	57.3			1.5	129.9	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2017	108	4	3.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	108	4	3.7			7.0	52.9			1.5	246.9	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	5	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	5	0	0.0			4.8	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Golder Associates Ltd.

31-12-2017

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Golder Associates Ltd.

31-12-2017

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Personnes handicapées							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								
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	2014	16	0	0.0	6.3	1	-1	0.0																
		2017	0	0	0.0	0.0	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	2014	6	0	0.0	5.3	0	0	0.0																
		2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2014	3,246	20	0.6	4.0	130	-110	15.4																
		2017	2,138	30	1.4	4.1	88	-58	34.2	794	9	1.1	33	-24	1,343	16	1.2	8	8	1,557	9	0.6	10	-1	

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$E \div D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div G \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div I \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div K \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div M \times 100$
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés	Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées				
			Actuel	Objectif	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	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
Total		2017	2,137	25	1.2	19	131.6	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2020	2,137	25	1.2			0.0	0.0			0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Golder Associates Ltd.

31-12-2017

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Tous les employés	Membres des minorités visibles						Tous les employés	Recrutements			Avancements			Cessations de fonctions								
			Représentation		Disponibilité		Écart			Actuel		Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence			
			#	%	#	%	#	%		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
01 Cadres supérieurs	2014	7	0.0	12.2	1	-1	0.0																	
	2017	9	0.0	10.1	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	15	0	0.0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2014	190	10.3	16.2	31	-21	32.5																	
	2017	36	9.2	15.0	5	4	166.7	14	4	28.6	2	2	26	6	23.1	1	5	57	10	17.5	3	7		
03 Professionnels	2014	1,734	18.4	20.0	347	-163	53.1																	
	2017	1,437	23.6	21.5	309	-73	76.4	491	87	17.7	106	-19	938	157	16.7	100	57	893	101	11.3	95	6		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2014	738	8.9	15.7	116	-27	76.8																	
	2017	407	6.9	19.2	78	-9	88.3	158	22	13.9	30	-8	234	45	19.2	28	17	311	41	13.2	38	3		
05 Surveillants	2014	36	5.3	19.0	7	-2	73.1																	
	2017	5	2.3	4.0	0	2	1,538.5	4	1	25.0	0	1	5	1	20.0	1	0	13	0	0.0	2	-2		
06 Contremaîtres	2014	9	0.0	7.2	1	-1	0.0																	
	2017	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$E \div D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div G \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div I \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div K \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div M \times 100$
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Membres des minorités visibles	Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
				Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif	
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
01 Cadres supérieurs	2017	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	0	0.0			10.1	0.0			5.0	0.0			
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2017	40	10.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	2020	40	10.3			15.0	166.7			0.0	0.0			
03 Professionnels	2017	1,429	24.4	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	2020	1,429	24.4			21.5	79.4			5.0	341.5			
04 Personnel semi-professionnels et technique	2017	392	6.7	33	203.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	2020	392	6.7			19.2	89.0			5.0	341.8			
05 Surveillants	2017	9	2.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	2020	9	2.3			2.6	854.7			5.0	444.4			
06 Contremaîtres	2017	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	2020	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

Golder Associates Ltd.

31-12-2017

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Golder Associates Ltd.

31-12-2017

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			Actuel		Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence			
			#	%	#	%	#	%		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
07 Personnel administratif et de bureau principal	2014	386	54	14.0	13.1	51	3	106.8																
	2017	166	33	19.9	14.0	23	10	142.0	68	17	25.0	10	7	86	15	17.4	12	3	156	27	17.3	22	5	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2017	0	0	0.0	0.0	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	2014	9	2	22.2	5.9	1	1	376.6																
	2017	0	0	0.0	0.0	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	2014	113	17	15.0	19.9	22	-5	75.6																
	2017	75	22	29.3	16.4	12	10	178.9	58	23	39.7	10	13	50	16	32.0	8	8	107	24	22.4	16	8	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2017	0	0	0.0	0.0	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	2014	2	0	0.0	10.6	0	0	0.0																
	2017	3	1	33.3	17.4	1	0	191.6	1	1	100.0	0	1	4	1	25.0	0	1	5	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		
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
07 Personnel administratif et de bureau principal	2017	154	32	20.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	154	32	20.8			14.0	148.4			0.0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10 Personnel de bureau	2017	108	39	36.1	2	1950.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	108	39	36.1			16.4	220.2			0.0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	2017	5	2	40.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	5	2	40.0			17.4	229.9			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Golder Associates Ltd.

31-12-2017

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Golder Associates Ltd.

31-12-2017

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Membres des minorités visibles						Tous les employés	Recrutements			Avancements			Cessations de fonctions									
			Représentation		Disponibilité		Écart			Membres des minorités visibles		Actuel	Prévu	Différence	Membres des minorités visibles		Tous les employés	Membres des minorités visibles							
			#	%	#	%	#	%		Resultat FME	#	%	#	#	#	%	#	%	#	%					
13 Autre personnel de la vente et des services	2014	16	5	31.3	23.1	4	1	135.3																	
	2017	0	0	0.0	0.0	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	2014	6	0	0.0	10.8	1	-1	0.0																	
	2017	0	0	0.0	0.0	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	2014	3,246	366	11.3	17.9	581	-215	63.0																	
	2017	2,138	372	17.4	20.1	430	-58	86.6	794	155	19.5	160	-5	1,343	241	17.9	151	90	1,557	203	13.0	176	27		

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$E \div D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div G \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div I \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div K \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div M \times 100$
----------------------	--	--	--	-----------------------	----------------------	-----------------------	----------------------	-----------------------	----------------------	-----------------------	----------------------	-----------------------

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles					
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	#			
13 Autre personnel de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
14 Autres travailleurs manuels	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
Total	2017	2,137	396	18.5	35	1131.4	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	2,137	396	18.5			0.0	0.0			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonnables
Golder Associates Ltd.
31-12-2017

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
- 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 œuvre.
- Établir des mécanismes de reddition de comptes pour veiller à ce que les objectifs à court terme soient
- 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 dans sa mise
- Mettre en place une stratégie pour assurer un milieu de travail sans obstacle.
- Entreprendre des initiatives pour accroître la représentation là où des lacunes ont été constatées dans la
- 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.

Tout comme l'industrie d'experts-conseils en ingénierie environnementale, Golder a fait face aux conditions difficiles et compétitives de l'industrie au cours des dernières années. Le tout a commencé en 2014 par le ralentissement prolongé de l'activité minière en raison du faible prix des produits de base. La situation s'est aggravée avec la chute du prix du pétrole en 2015. Comme Golder dépend de son travail auprès de ses clients de l'industrie minière et pétrolière, Golder a vu ses revenus diminuer de façon importante, entre autres une baisse de 72 M\$ de ses revenus annuels nets entre le 1er janvier 2015 et approximativement le 1er juin 2017, et ce, uniquement pour ses opérations canadiennes. En réaction à cette situation, les efforts de restructuration sont devenus la plus haute priorité, et 49 % de toutes les cessations d'emploi chez Golder Canada étaient de nature involontaire entre le 1er janvier 2015 et le 31 décembre 2017 (764 départs involontaires sur 1557). Afin d'ajuster ses activités en raison de la baisse considérable de travail disponible, Golder a dû fermer des disciplines, des divisions et des bureaux et mettre en suspens plusieurs initiatives stratégiques ou investissements. Cette restructuration et cette décroissance se sont poursuivies dans divers emplacements jusqu'au troisième trimestre de 2017. Maintenant que les affaires se sont stabilisées et que l'entreprise a repris le chemin de la rentabilité, Golder prévoit une faible croissance de ses revenus en 2018.

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

En mars 2015, le premier président directeur général recruté à l'extérieur de l'entreprise s'est joint à Golder dans le but de ramener l'entreprise sur la voie du succès et de la stabilité. En septembre 2015, Golder Canada s'est joint aux opérations américaines de l'entreprise pour former une division des Amériques, ce qui a mené à une réorganisation des unités opérationnelles et à une réduction du nombre de paliers de gestion – créant ainsi une organisation plus linéaire et simplifiée. Depuis janvier

2018, les opérations nord-américaines de Golder sont retournées de chaque côté de la frontière, formant ainsi une région canadienne et une région américaine. Des fonctions de services partagés, comme la comptabilité, continuent d'être offertes à la fois aux opérations canadiennes et américaines.

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

En novembre 2017, Golder a effectué l'achat des biens et des activités courantes d'Alan Auld Group of Companies dont le siège social est à Doncaster (Royaume Uni). Le groupe a un petit bureau canadien à Saskatoon. Ce groupe d'ingénierie spécialisé en structures et en tunnels est venu ajouter un ensemble de services complémentaires aux activités minières et liées aux infrastructures de Golder.

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

Comme il est décrit ci dessus, la décroissance a eu des effets sur tous les groupes opérationnels. Le rapport des réalisations compris dans cette soumission offre de plus amples renseignements à ce sujet.

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

- Autre.

Un point à noter concernant les sections sur les Autochtones incluses dans ce rapport est que l'évaluation porte seulement sur les employés à temps plein et réguliers, ce qui ne donne pas vraiment un portrait fidèle de nos activités. Un aspect de notre processus de simplification a été de s'assurer que nous ne conservons pas de coûts indirects superflus pendant les périodes plus tranquilles de l'année – étant donné que certains de nos services sont saisonniers. Par exemple, nous employons plusieurs dizaines d'employés autochtones à titre occasionnel pendant l'année afin de mener nos activités archéologiques en Colombie Britannique. Les paramètres de cette évaluation ne nous permettent pas de tenir compte de ces employés occasionnels dans nos résultats. Golder emploie également d'autres femmes et membres des minorités visibles au sein de son effectif à titre occasionnel. Ces personnes viennent s'ajouter à plusieurs centaines d'employés (pour un total de 347 employés en date du 31 décembre 2017), et elles ne sont pas incluses dans cette évaluation. Notre organisation collabore également avec les collectivités autochtones lorsque leurs membres préfèrent occuper des emplois à titre occasionnel (plusieurs exemples figurent dans les documents de référence soumis avec cette évaluation).

Détails additionnels

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

Nous croyons qu'un petit nombre de nos employés autochtones et des minorités visibles choisissent souvent de ne pas s'auto identifier en raison des obstacles perçus et de leurs expériences antérieures. Pendant la période d'évaluation en cours, nous souhaitons éliminer ces barrières et créer un environnement sécuritaire où chaque personne peut être fière de ses origines.

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

Nom de l'employeur : Golder Associates Ltée

Emplacement principal : Ontario (37,6 %)

Autres emplacements :

- Colombie-Britannique (27,2 %)
- Alberta (20,6 %)
- Québec (7,9 %)
- Saskatchewan (5,0 %)
- Nouvelle-Écosse, Territoires du Nord-Ouest, Terre-Neuve-et-Labrador, Yukon et Nouveau-Brunswick (moins de 1 % chacun)

Nombre d'employés : 2 137

Aperçu de l'organisation :

SCIAN 5413 – Architecture, génie et services connexes

Golder fournit des services de consultation, de conception et de construction à des organisations du secteur pétrolier et gazier, du secteur minier, du secteur manufacturier et du secteur de l'énergie.

L'organisation emploie 6 500 personnes à l'échelle mondiale, y compris 2 137 personnes au Canada.

Dates importantes – Évaluation après la première année

Début :	S/O
Réception :	S/O
Clôture :	2015-11-17
Analyse de l'effectif :	2014-12-31

Dates importantes – Évaluation subséquente

Début :	2017-12-10
Réception :	2018-02-02
Analyse de l'effectif :	2017-12-31

VÉRIFICATION DES DONNÉES

J'ai vérifié que les données fournies dans le dossier de l'évaluation subséquente sont conformes à l'information fournie dans le cadre de l'évaluation précédente :

Oui Non

Commentaires :

- Les données de l'analyse précédente de l'effectif, incluses dans le tableau des réalisations, correspondent aux données figurant dans la base de données.
- Les données de l'analyse de l'effectif actuelle incluses dans le tableau des réalisations n'étaient pas conformes à l'information présentée dans les formulaires 1 à 6 du SGIEMT. Les corrections

ont été faites puis envoyées aux entrepreneurs afin qu'ils les examinent et les confirment. Les données de l'analyse de l'effectif actuelle incluses dans le tableau des réalisations sont conformes à l'information présentée dans les formulaires 1 à 6 du SGIEMT.

ÉVALUATION DES PROGRÈS RAISONNABLES

Lors de la précédente évaluation de conformité, l'organisation s'était fixé très peu d'objectifs à court terme, puisqu'elle prévoyait se restructurer. Il y a peu d'information détaillée sur les changements prévus; cependant, cela semble avoir été accepté. Tous les objectifs ont été fixés en chiffres.

En 2014, Golder devait s'adapter aux conditions difficiles des marchés mondial et local de l'industrie, en particulier l'industrie minière. L'organisation a réduit ses effectifs et planifiait une restructuration majeure. Elle est passée de 3 246 employés en 2014 à 2 138 employés en 2017 (une réduction de 34 %). La catégorie de la CNP applicable de certains employés a été examinée et mise à jour en raison du mouvement de personnel dans l'organisation. Les CPÉME 06, 09, 13 et 14, présentes dans la première analyse de l'effectif, ne l'étaient plus dans l'analyse actuelle. Les employés appartenant à ces CPÉME ont été licenciés, promus ou déplacés dans l'organisation.

De plus, l'organisation a modifié son système de ressources humaines (RH) pendant la transition. Dans le cadre de la modification, les numéros d'employés ont été mis à jour dans le SGIEMT, ce qui a entraîné l'apparition et la disparition de certains employés, sans explication. Pour cette raison, il est difficile d'évaluer rigoureusement les progrès raisonnables à cet égard. L'évaluation des progrès raisonnables effectuée ci-dessous doit être interprétée avec prudence, compte tenu du fait que le nombre d'employés engagés ou promus est affecté par l'utilisation du nouveau système de ressources humaines.

Femmes

1.	Cadres supérieurs	Aucun objectif
6.	Contremaîtres	Aucun objectif
7.	Personnel administratif et de bureau principal	Aucun objectif nécessaire; la représentation est supérieure à 50 %

Évaluation et observations

- En 2014, l'organisation affichait des écarts dans les CPÉME 01, 06 et 07. Cependant, aucun objectif à court terme n'avait été fixé pour combler ces écarts, ce qui a été accepté dans la précédente évaluation de conformité.
- CPÉME 01 : Il n'y a eu aucun nouveau venu, mais deux nouveaux employés ont été ajoutés à cette CPÉME, probablement en raison du nouveau système de RH ou à la suite de l'examen de la CNP. La représentation des femmes est passée de 14,3 % à 33,3 %, et l'écart a été comblé.
- CPÉME 06 : L'organisation n'a plus aucun employé appartenant à cette CPÉME.
- Comme le niveau de représentation global est de 43,8 % et que la disponibilité sur le marché du travail (DMT) est de 36,3 %, l'organisation n'affiche aucun écart pour les femmes.

Autochtones

2.	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Aucun objectif
3.	Professionnels	Aucun objectif
4.	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif atteint (171 %)
5.	Surveillants	Aucun objectif
7.	Personnel administratif et de bureau principal	Aucun objectif
10.	Personnel de bureau	Aucun objectif

Évaluation et observations

- En 2014, l'organisation affichait des écarts pour les Autochtones dans les CPÉME 02, 03, 04, 05, 07 et 10. Cependant, un objectif à court terme a été fixé uniquement pour la CPÉME 04, ce qui a été accepté dans la précédente évaluation de conformité.
- CPÉME 02 : Il y a eu 40 nouveaux venus, dont quatre Autochtones. Cela représente un taux de recrutement de 10,0 %, ce qui est supérieur de 2,0 % à la DMT.
- CPÉME 03 : Il y a eu 1 429 nouveaux venus, dont 14 Autochtones. Cela représente un taux de recrutement de 1,0 %, ce qui est inférieur de 1,5 % à la DMT.
- CPÉME 04 : Il y a eu 392 nouveaux venus, dont 12 Autochtones. Cela représente un taux de recrutement de 3,1 %, ce qui est légèrement inférieur de 3,4 % à la DMT. Cependant, l'organisation s'était fixé un objectif d'embauche de sept Autochtones pour cette CPÉME, et l'objectif a été atteint.
- CPÉME 05 : Il y a eu neuf nouveaux venus, et aucun n'était autochtone. Cela est raisonnable, compte tenu de la DMT de 2,4 %.
- CPÉME 07 : Il y a eu 154 nouveaux venus, dont quatre Autochtones. Cela représente un taux de recrutement de 2,6 %, ce qui est inférieur de 3,1 % à la DMT.
- CPÉME 10 : il y a eu 108 nouveaux venus, dont deux Autochtones. Cela représente un taux de recrutement de 1,9 %, ce qui est inférieur de 3,4 % à la DMT.

Personnes handicapées

1./2.	Cadres supérieurs	Aucun objectif
3.	Professionnels	Aucun objectif
4.	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif non atteint (47 %)
5.	Surveillants	Aucun objectif
6.	Contremaîtres	Aucun objectif
7.	Personnel administratif et de bureau principal	Aucun objectif
10.	Personnel de bureau	Aucun objectif
13.	Autre personnel de la vente et des services	Aucun objectif

Évaluation et observations

- En 2014, l'organisation affichait des écarts dans les CPÉME 01/02, 03, 04, 05, 06, 07, 10 et 13. Cependant, un objectif à court terme a été fixé uniquement pour la CPÉME 04, ce qui a été accepté dans la précédente évaluation de conformité.
- CPÉME 01/02 : Il y a eu 40 nouveaux venus, dont une personne handicapée. C'est un taux de recrutement de 2,5 %, ce qui est inférieur à la DMT de 4,3 %. L'organisation est passée de

197 employés appartenant à ces CPÉME à 45, probablement en raison de la nouvelle CNP, qui a aussi réduit l'écart de -6 à -1.

- CPÉME 03 : Il y a eu 1 429 nouveaux venus, dont huit personnes handicapées. C'est un taux de recrutement de 0,6 %, ce qui est inférieur à la DMT de 3,8 %. Cependant, l'organisation a plus que doublé sa représentation des personnes handicapées appartenant à cette CPÉME, passant de sept à 15 employés. En conséquence, l'écart a été réduit de -59 à -40.
- CPÉME 04 : Il y a eu 392 nouveaux venus, dont neuf personnes handicapées. C'est un taux de recrutement de 2,3 %, ce qui est inférieur à la DMT de 4,6 %. L'organisation s'était fixé un objectif d'embauche de 19 personnes handicapées pour cette CPÉME.
- CPÉME 05 : Il y a eu neuf nouveaux venus, et aucun n'était une personne handicapée. Compte tenu de la DMT, qui est de 13,3 %, il aurait dû y avoir au moins une personne handicapée parmi les nouveaux venus.
- CPÉME 06 : L'organisation n'emploie plus personne dans cette CPÉME.
- CPÉME 07 : Il y a eu 154 nouveaux venus, dont trois personnes handicapées. C'est un taux de recrutement de 1,9 %, ce qui est inférieur à la DMT de 3,4 %.
- CPÉME 10 : Il y a eu 108 nouveaux venus, dont quatre personnes handicapées. C'est un taux de recrutement de 3,7 %, ce qui est inférieur à la DMT de 7,0 %.
- CPÉME 13 : L'organisation n'emploie plus personne dans cette CPÉME.

Membres des minorités visibles

1.	Cadres supérieurs	Aucun objectif
2.	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Aucun objectif
3.	Professionnels	Aucun objectif
4.	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif atteint (203 %)
5.	Surveillants	Aucun objectif
6.	Contremaîtres	Aucun objectif
10.	Personnel de bureau	Objectif atteint (1 950 %)
14.	Autres travailleurs manuels	Aucun objectif

Évaluation et observations

- En 2014, l'organisation affichait des écarts dans les CPÉME 01, 02, 03, 04, 05, 06, 10 et 14. Cependant, seulement deux objectifs à court terme ont été fixés pour les CPÉME 04 et 10, ce qui avait été accepté dans la précédente évaluation de conformité.
- CPÉME 01 : Il n'y a eu aucun nouveau venu pour cette CPÉME, et l'écart de -1 demeure.
- CPÉME 02 : Il y a eu 40 nouveaux venus, dont 10 membres des minorités visibles. C'est un taux de recrutement de 25,0 %, ce qui est supérieur à la DMT de 16,2 %.
- CPÉME 03 : Il y a eu 1 429 nouveaux venus, dont 243 membres des minorités visibles. C'est un taux de recrutement de 17,1 %, ce qui est inférieur à la DMT de 20,0 %.
- CPÉME 04 : Il y a eu 392 nouveaux venus, dont 67 membres des minorités visibles. C'est un taux de recrutement de 17,1 % ce qui est supérieur à la DMT de 15,7 %. L'organisation s'était fixé un objectif d'embauche de 33 membres des minorités visibles pour cette CPÉME.
- CPÉME 05 : Il y a eu neuf nouveaux venus, dont deux membres des minorités visibles. C'est un taux de recrutement de 22,2 %, ce qui est supérieur à la DMT de 19,0 %.
- CPÉME 06 : L'organisation n'emploie plus personne dans cette CPÉME.

- CPÉME 10 : Il y a eu 108 nouveaux venus, dont 39 membres des minorités visibles. C'est un taux de recrutement de 36,1 %, ce qui est supérieur à la DMT de 19,9 %. L'organisation s'était fixé un objectif d'embauche de deux membres des minorités visibles pour cette CPÉME.
- CPÉME 14 : L'organisation n'emploie plus personne dans cette CPÉME.

ÉVALUATION DES EFFORTS RAISONNABLES

- Une évaluation des efforts raisonnables n'est pas requise puisque tous les objectifs ont été atteints avec une note de 80 % ou plus.
- Il a été accepté, dans l'évaluation de conformité précédente, que l'organisation était en situation de conformité, même si elle ne s'était pas fixé d'objectif pour chaque catégorie de sous-représentation en raison de la restructuration à venir. Dans l'ensemble, 25 écarts avaient été relevés, et seulement quatre objectifs avaient été fixés.
- Quatre objectifs à court terme ont été fixés, et trois ont été atteints. En ce qui concerne l'objectif non atteint (personnes handicapées dans la CPÉME 04), le taux de recrutement était en deçà de la DMT.
- Cinq écarts ont été éliminés à la suite de la restructuration de l'organisation, puisque celle-ci n'emploie plus de personnel dans les CPÉME où ces écarts avaient été constatés (CPÉME 06 et 14).
- Dans six des cas où aucun objectif à court terme n'avait été fixé, le taux de recrutement était supérieur à la disponibilité. Dans les dix autres cas, le taux de recrutement était inférieur à la disponibilité.
- Même s'il est difficile de réaliser une évaluation traditionnelle des progrès raisonnables, étant donné que l'organisation n'avait pas fixé d'objectifs pour la majorité des écarts relevés, il convient de souligner que des progrès ont été constatés à d'autres égards :
 - La représentation globale des femmes, même si elle a diminué, passant de 44,3 % à 43,8 %, reste supérieure à la DMT de 36,3 %.
 - La représentation globale des Autochtones est demeurée stable, à 1,2 %, et inférieure à la DMT de 2,2 %.
 - La représentation globale des personnes handicapées a augmenté, passant de 0,6 % à 1,4 %, mais demeure inférieure à la DMT de 4,1 %.
 - La représentation globale des membres des minorités visibles a augmenté, passant de 11,3 % à 17,4 %, ce qui se rapproche lentement de la DMT de 20,1 %.
- À la lumière de l'information ci-dessus et compte tenu de la restructuration de l'organisation, nous concluons que l'organisation a la volonté d'embaucher des membres des groupes désignés. Au lieu d'une évaluation traditionnelle des progrès raisonnables et des efforts, on recommande que l'évaluation soit axée sur l'établissement d'objectifs appropriés afin que des progrès soient réalisés au cours des trois prochaines années.

ÉVALUATION DES OBJECTIFS À COURT TERME

- Dans de nombreux cas, des objectifs avaient été fixés relativement à des CPÉME pour lesquels aucun écart n'avait été relevé, et l'organisation en a été informée. L'organisation croit que ces objectifs supplémentaires sont essentiels pour sa stratégie nationale relative au programme d'équité en matière d'emploi. L'organisation s'appuie sur ces stratégies clés afin d'atteindre ses objectifs stratégiques pour 2018-2020 et après.

Femmes

Il n'y a aucun écart pour les femmes dans cette organisation.

Autochtones

La plus récente analyse de l'effectif a relevé cinq écarts pour les Autochtones. Pour tous ces écarts, un objectif à court terme au moins égal à la disponibilité a été fixé.

- CPÉME 02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs (écart : -1) : Un objectif équivalent à la disponibilité a été fixé (2,2 %).
- CPÉME 03 Professionnels (écart : -10) : Un objectif équivalent à la disponibilité a été fixé (1,4 %).
- CPÉME 04 Personnel semi-professionnel et technique (écart : -4) : Un objectif équivalent à la disponibilité a été fixé (4,1 %).
- CPÉME 07 Personnel administratif et de bureau principal (écart : -3) : Un objectif équivalent à la disponibilité a été fixé (3,5 %).
- CPÉME 10 Personnel de bureau (écart : -3) : Un objectif équivalent à la disponibilité a été fixé (4,1 %).

Afin de combler les écarts pour les Autochtones, l'organisation a conclu plusieurs partenariats avec des collectivités autochtones à proximité de ses centres opérationnels. Elle a aussi élaboré une stratégie quinquennale dans le cadre de son plan d'affaires, dont les mesures s'appuieront sur les relations établies avec ces collectivités. Les mesures supplémentaires prises ou prévues, comme rapporté par l'entreprise, comprennent les suivantes :

- un recrutement ciblé dans les collectivités autochtones et les établissements d'enseignement autochtones;
- un programme de mentorat officiel (en place depuis 2016);
- un programme de planification de la relève (« Leadership Track »), assorti d'un processus d'examen annuel du rendement;
- un exercice d'évaluation du processus de sélection interne visant à réduire les préjugés et à éliminer les obstacles en mettant l'accent sur les qualifications essentielles et la formation des personnes participant au processus.

Personnes handicapées

La plus récente analyse de l'effectif a révélé pour les personnes handicapées six écarts sur les huit CPÉME auxquelles appartiennent les membres du personnel de l'entreprise.

- CPÉME 01/02 Cadres (écart : -1) : Un objectif équivalent à la disponibilité a été fixé (4,3 %).
- CPÉME 03 Professionnels (écart : -40) : Un objectif équivalent à la disponibilité a été fixé (3,8 %).
- CPÉME 04 Personnel semi-professionnel et technique (écart : -7) : Un objectif équivalent à la disponibilité a été fixé (4,6 %).
- CPÉME 05 Surveillants (écart : -1) : Un objectif équivalent à la disponibilité a été fixé (13,9 %).
- CPÉME 07 Personnel administratif et de bureau principal (écart : -4) : Un objectif équivalent à la disponibilité a été fixé (7 %).
- CPÉME 10 Personnel de bureau (-5) : Un objectif équivalent à la disponibilité a été fixé (7,0 %).

L'organisation a présenté un certain nombre d'activités qu'elle a réalisées ou qu'elle prévoit entreprendre afin d'accroître la représentation des personnes handicapées dans son effectif. Voici quelques exemples :

- révision du processus de sélection interne afin d'éliminer les obstacles et formation des superviseurs afin de réduire les préjugés lors de l'examen des curriculum vitae et des entrevues avec les candidats;
- élaboration en cours d'un site Web conforme aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0;
- affichage des offres d'emploi sur des sites d'emploi ciblant les personnes handicapées;
- ajout d'énoncés sur les postes inclus pour les candidats qui ont besoin d'un processus d'embauche adapté.

Membres des minorités visibles

La plus récente analyse de l'effectif a révélé pour les membres des minorités visibles trois écarts dans les huit CPÉME auxquelles appartiennent les membres du personnel de l'entreprise.

- CPÉME 01 Cadres supérieurs (-1) : Un objectif équivalent à la disponibilité a été fixé (10,1 %).
- CPÉME 03 Professionnels (-73) : Un objectif équivalent à la disponibilité a été fixé (21,5 %).
- CPÉME 04 Personnel semi-professionnel et technique (-9) : Un objectif équivalent à la disponibilité a été fixé (19,2 %).

Pour atteindre ses objectifs, l'organisation a pris ou prévoit prendre un certain nombre de mesures, notamment :

- elle a mis en place des partenariats avec des organisations de services aux immigrants;
- elle a permis à ses employés d'obtenir les permis requis pendant qu'ils travaillaient à un poste réglementé et les a aidés à le faire;
- elle a collaboré avec des organismes gouvernementaux pour l'évaluation des titres de compétence étrangers;
- elle a fait la promotion des avantages et de la valeur d'une main-d'œuvre diversifiée par l'intermédiaire d'une campagne médiatique interne.

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 des paragraphes suivants dans la lettre de clôture :

- Étant donné que Golder Associates Ltée affiche un certain nombre d'écarts en ce qui concerne les personnes handicapées et les Autochtones en général, l'entreprise devrait envisager de réaliser une étude de ses systèmes d'emploi afin de cerner tout obstacle potentiel à l'embauche et au maintien en poste d'employés appartenant à ces deux groupes désignés. Des conseils sur la façon de réaliser une étude des systèmes d'emploi sont offerts sur le site Web du Programme du travail (étape 2-2 des modules de formation, dans la page d'aide du SGIEMT).
- Nous constatons que des objectifs avaient été fixés pour plusieurs CPÉME où aucun écart n'avait été relevé dans l'analyse de l'effectif, en particulier pour les femmes et les membres des minorités visibles, dont la représentation actuelle est bien supérieure à la disponibilité.

Veillez noter que des objectifs ne sont requis que dans les cas où la représentation de chaque groupe désigné est inférieure à la disponibilité sur le marché du travail pour chaque poste. Nous savons que ces objectifs ont été fixés afin de soutenir votre stratégie nationale relative au programme d'équité en matière d'emploi, et nous sommes impatients d'en apprendre davantage sur votre stratégie lors de la prochaine évaluation de conformité.

Nom de l'analyste : Maurice Yakibonge

Date : 12 mai 2018

De : Yakibonge, Maurice [NC]
Envoyé : le 11 juin 2018 à 7h55
À l'adresse suivante : "greg_herasymuik@golder.com" <greg_herasymuik@golder.com>
Cc : "Cyr, Steve" <Steve_Cyr@golder.com> ; Faithful, Lisa <Lisa_Faithful@golder.com>
Objet : Numéro d'accord du gouvernement du Canada : 060845 - Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux

This information is also available in English, upon request

Monsieur,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité subséquente entreprise le 10 décembre 2017 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que Golder Associates Ltée se conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Cette évaluation de conformité subséquente visait à vérifier si votre entreprise avait maintenu la conformité aux exigences du PCF et a fait des progrès raisonnables ou déployé des efforts raisonnables afin d'atteindre l'équité en matière d'emploi.

Après avoir examiné les renseignements présentés par Golder Associates Ltée, nous avons formulé des recommandations qui garantiront le succès de son programme d'équité en matière d'emploi.

- Étant donné que Golder Associates Ltée présente certains écarts par rapport au nombre de personnes handicapées et d'Autochtones en général, l'entreprise pourrait envisager de mener une étude des systèmes d'emploi afin d'identifier tout obstacle potentiel au recrutement et au maintien en poste des personnes appartenant à tous ces groupes désignés. Les directives sur la tenue d'une étude des systèmes d'emploi se trouvent sur le site Web du Programme du travail (étape 2-2 des modules de la page d'aide du SGIÉMT).
- Nous avons constaté que des objectifs ont été fixés pour plusieurs CPEME pour lesquelles aucun écart n'a été cerné dans l'analyse de l'effectif, plus précisément pour les femmes et les minorités visibles; la représentation actuelle de ces groupes est nettement supérieure à la disponibilité. Veuillez prendre note que des objectifs sont nécessaires seulement dans les situations où la représentation de chaque groupe désigné est inférieure à la disponibilité sur le marché du travail pour des métiers en particulier. Nous comprenons que ces objectifs ont été fixés pour appuyer la stratégie nationale de votre programme d'équité en matière d'emploi et nous avons hâte d'en savoir plus sur cette stratégie lors de l'évaluation de conformité subséquente.

Aux termes du PCF, votre entreprise fera l'objet d'évaluations de conformité subséquentes tous les trois ans. La prochaine évaluation sera initiée le 10 décembre 2020. Les prochaines évaluations de conformité seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis par votre entreprise.

Lorsque votre organisation recevra un avis concernant la prochaine évaluation, vous devrez fournir les renseignements suivants avant la date d'échéance :

- les formulaires 1 à 6 portants sur les données sur l'effectif à l'échelle nationale;
- une analyse de l'effectif à jour;
- un rapport des réalisations dûment rempli qui comprend vos objectifs numériques révisés à court et à long terme en fonction des lacunes décelées en matière de représentation.

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

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

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

Les agents du Programme du travail sont disponibles pour répondre à vos questions et vous guider. Vous pouvez aussi consulter notre site Web pour accéder à différents outils et une série de modules de formation. Nous vous invitons, plus particulièrement, à continuer d'utiliser le Systeme de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIÉMT). Ce système vous aidera à produire l'analyse de votre effectif.

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

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

Sincères salutations,

Équipe de l'équité en emploi

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

De : Cyr, Steve <Steve_Cyr@golder.com>

Envoyé : 2 mai 2018 18h40

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

Cc : Faithful, Lisa <Lisa_Faithful@golder.com>; Pavan, Kerry <Kerry_Pavan@golder.com>; Cyr, Steve <Steve_Cyr@golder.com>

Sujet : **Objet :** Golder Associates Ltd -- Durée de l'audit Calendrier

Bonjour Maurice,

Conformément à notre dernière communication, j'ai accepté de vous recontacter cette semaine car j'avais besoin de revoir certaines de vos conclusions avec certains de mes collègues seniors de Golder. Je parlerai de chacune de vos conclusions ci-dessous et n'hésitez pas à me faire savoir si vous avez d'autres questions ou commentaires concernant notre dossier.

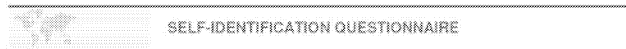
Je vous remercie de votre soutien constant dans cet exercice et faites-moi savoir si vous avez besoin d'autres informations ou si vous avez des commentaires supplémentaires,

Steve

Point n°1 - politique révisée sur la base de notre audit de 2015

J'ai inclus notre soumission originale envoyée le 2 février 2018 qui comprenait toutes nos politiques révisées dans le fichier zip joint nommé " 3 - Golder Policies " comme suivi de l'audit de 2015.

- Formulaire du questionnaire sur la politique et l'équité en matière d'emploi disponible dans les deux langues officielles (français + anglais). Les documents peuvent être disponibles sous forme de fichier audio + formats alternatifs (bien que trop volumineux pour être envoyés par e-mail, ces fichiers peuvent être envoyés si nécessaire).
- Un employé peut à tout moment accéder à notre site intranet pour obtenir des informations et les mettre à jour. Pour toute question, il peut contacter son représentant des ressources humaines.
- Un employé a également la possibilité de se déclarer / d'être membre de plus d'un groupe désigné



This questionnaire is available in French, large print or audio format upon request. It is also available on our intranet. [\(Click here to be re-directed\)](#)

Point n° 2 - Cohérence des données de l'analyse de la main-d'œuvre actuelle

Nous avons révisé notre tableau des réalisations et avons validé toutes vos suggestions. Merci d'avoir porté cela à notre attention

Point n° 3 - Pas de lacunes pour les femmes et pas de lacunes dans certaines CPME relatives aux minorités visibles

Nous sommes conscients que nous avons fixé des objectifs dans certaines de ces catégories et nous pensons qu'ils sont essentiels pour soutenir notre stratégie nationale autour de notre programme d'équité et que ces stratégies sont essentielles pour aider l'organisation à atteindre ses objectifs stratégiques entre 2018 et 2020 et au-delà.

Point n° 4 -- Dans certains cas, pour votre évaluation actuelle, les objectifs ont été fixés en dessous de la disponibilité. Nous vous demandons de fixer des objectifs à court terme qui sont au moins égaux à la disponibilité

Je vous remercie d'avoir porté ce point à notre attention, car nous n'étions pas conscients de cette exigence lorsque nous avons lancé notre tableau des réalisations et nous avons rectifié la situation. Si vous avez d'autres questions, n'hésitez pas à me contacter directement et nous pourrions certainement en discuter plus avant.

Point n° 5 - Dans certains cas, les objectifs ont été fixés à des niveaux bien supérieurs à la disponibilité respectives sur le marché du travail. L'entreprise doit être avertie que fixer des objectifs à de tels niveaux peut être irréaliste étant donné que les chiffres de disponibilité représentent la proportion de personnes qualifiées qui sont membres de ce groupe désigné sur le marché du travail

Encore une fois, je vous remercie d'avoir porté ces points à notre attention. Nous avons revu notre tableau des réalisations en conséquence et avons mis à jour ces cas. Si vous avez d'autres questions, n'hésitez pas à me contacter directement et nous pourrions certainement en discuter plus avant.

Steve Cyr (BBA, CPHR)
Senior Human Resources Advisor / Conseiller senior en ressources humaines
102, 2535 - 3rd Avenue S.E., Calgary, Alberta, Canada T2A 7W5
T : +1 403 299 5600 | D : +1 (403) 216-8940 | C : +1 (403) 462-2594 | golder.com
[LinkedIn](#) | [Facebook](#) | [Twitter](#)

Work Safe, Home Safe | La sécurité partout et avant tout

De : Cyr, Steve
Envoyé : lundi 23 avril 2018 7h45
À l'adresse suivante : "ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca" <ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca>
Cc : Cyr, Steve <Steve_Cyr@golder.com>
Sujet : **Objet :** Golder Associates Ltd -- Durée de l'audit Calendrier

Merci pour votre réponse rapide Maurice,

Nous examinerons notre tableau des réalisations cette semaine et vous reviendrons au plus tard au début de la semaine prochaine ou avant.

Dans l'intervalle, j'ai inclus notre soumission originale qui comprenait toutes nos politiques révisées dans le fichier zip joint intitulé "3 - Golder Policies", en guise de suivi de l'audit de 2015.

- Formulaire du questionnaire sur la politique et l'équité en matière d'emploi disponible dans les deux langues officielles (français + anglais). Les documents peuvent être disponibles sous forme de fichier audio + formats alternatifs (bien que trop volumineux pour être envoyés par e-mail, ces fichiers peuvent être envoyés si nécessaire).
- Un employé peut à tout moment accéder à notre site intranet pour obtenir des informations et les mettre à jour. Pour toute question, il peut contacter son représentant des ressources humaines.

- Un employé a également la possibilité de se déclarer / d'être membre de plus d'un groupe désigné



SELF-IDENTIFICATION QUESTIONNAIRE

This questionnaire is available in French, large print or audio format upon request. It is also available on our intranet. ([Click here to be re-directed](#))

Veillez nous informer de tout commentaire ou de toute question supplémentaire sur nos politiques / formulaires,

Steve

Steve Cyr (BBA, CPHR)

Senior Human Resources Advisor / Conseiller senior en ressources humaines

102, 2535 - 3rd Avenue S.E., Calgary, Alberta, Canada T2A 7W5

T : +1 403 299 5600 | D : +1 (403) 216-8940 | C : + 1 (403) 462-2594 | [goldder.com](#)

[LinkedIn](#) | [Facebook](#) | [Twitter](#)

Work Safe, Home Safe | La sécurité partout et avant tout

De : maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca <maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca> Au nom de ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca

Envoyé : dimanche 22 avril 2018 12:54

Pour : Cyr, Steve <Steve_Cyr@goldder.com> ; ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca

Sujet / Objet : Goldder Associates Ltd -- Durée de l'audit Calendrier

Bonne journée Steve,

Merci pour votre courriel. Le dossier de votre organisation est en cours d'examen et avant de clore le dossier, nous avons besoin de plus d'informations.

Des recommandations basées sur l'examen de votre première évaluation de conformité vous ont été envoyées le 17 novembre 2015 concernant le questionnaire d'auto-identification. Vous devez maintenant soumettre une version actualisée du questionnaire. Il manquait trois éléments à l'enquête :

- Une personne peut être membre de plus d'un groupe désigné.
- Une personne peut modifier les informations fournies à tout moment.
- La documentation est disponible dans un autre format, sur demande.
- Veuillez noter que les données de l'analyse de la main-d'œuvre actuelle figurant dans le tableau des réalisations ne correspondent pas à celles des formulaires 1 à 6 du WEIMS. Veuillez trouver ci-joint le tableau des réalisations révisé qui met en évidence le changement apporté et confirmez qu'il est correct.

En ce qui concerne l'évaluation actuelle, l'entreprise n'a pas de lacunes pour les femmes. Par conséquent, vous n'êtes pas tenu de fixer des objectifs.

Dans certains cas, pour votre évaluation actuelle, les objectifs ont été fixés en dessous de la disponibilité. Nous vous demandons de fixer des objectifs à court terme qui soient au moins équivalents à la disponibilité.

Dans certains cas, les objectifs ont été fixés à des niveaux bien supérieurs à la disponibilité respective sur le marché du travail. L'entreprise doit être avertie que la fixation d'objectifs à de tels niveaux peut être irréaliste étant donné que les chiffres de disponibilité représentent la proportion de personnes qualifiées qui font partie de ce groupe désigné sur le marché du travail.

Pour les membres des minorités visibles, des objectifs ont été fixés dans les CPEME où

aucune lacune n'a été constatée. Veuillez nous fournir les documents suivants :

- Le rapport de réalisation actualisé : revoir les objectifs et confirmer les changements pour les données de l'analyse des effectifs.
- une copie de votre questionnaire d'auto-identification modifié.

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

Maurice Yakibonge

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

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



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

De : Cyr, Steve [mailto:Steve_Cyr@golder.com]

Envoyé : 18 avril-18 18h22

Pour : EE-EME ; Yakibonge, Maurice [NC]

Sujet : Objet : Golder Associates Ltd -- Durée de l'audit Calendrier

Bonjour Maurice,

Lors de notre dernier échange de courriels, je me demandais si vous aviez d'autres informations à

nous communiquer. N'hésitez pas à me contacter si nécessaire,

Steve

Steve Cyr (BBA, CPHR)

Senior Human Resources Advisor / Conseiller senior en ressources humaines

102, 2535 - 3rd Avenue S.E., Calgary, Alberta, Canada T2A 7W5

T : +1 403 299 5600 | D : +1 (403) 216-8940 | C : + 1 (403) 462-2594 | golder.com

[LinkedIn](#) | [Facebook](#) | [Twitter](#)

Work Safe, Home Safe | La sécurité partout et avant tout

De : maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca <maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca> Au nom de ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca

Envoyé : jeudi 5 avril 2018 9:54

Pour : Cyr, Steve <Steve_Cyr@golder.com> ; ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca

Sujet : Objet : Golder Associates Ltd -- Durée de l'audit Calendrier

Bonjour Steve,

Merci pour votre réponse rapide. Je conserverai votre téléphone portable dans mon dossier si je

dois vous joindre la semaine prochaine. Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, mes

salutations distinguées,

Maurice Yakibonge

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

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



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

De : Cyr, Steve [mailto:Steve_Cyr@golder.com]

Envoyé : avril-04-18 8:03 PM

Pour : EE-EME

Sujet : Objet : Golder Associates Ltd -- Durée de l'audit Calendrier

Merci Maurice,

Je voyagerai la semaine prochaine pour visiter certaines de nos opérations à Montréal (je serai dans le même fuseau horaire que vous). Le meilleur numéro pour me joindre sera mon téléphone portable au 403.462.2594. Si, pour une raison quelconque, vous ne pouvez pas me joindre lorsque vous appelez, veuillez me laisser un message vocal et je vous rappellerai immédiatement.

s.19(1)

En attendant, n'hésitez pas à me contacter si nécessaire et je serai heureux de vous fournir des informations complémentaires

Sincèrem

ent,

Steve

Steve Cyr (BBA, CPHR)
Senior Human Resources Advisor / Conseiller senior en ressources humaines
102, 2535 - 3rd Avenue S.E., Calgary, Alberta, Canada T2A 7W5
T : +1 403 299 5600 | D : +1 (403) 216-8940 | C : + 1 (403) 462-2594 | golder.com
[LinkedIn](#) | [Facebook](#) | [Twitter](#)

Work Safe, Home Safe | La sécurité partout et avant tout

De : maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca <maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca> Au nom de ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca
Envoyé : mercredi 4 avril 2018 14h19
Pour : Cyr, Steve <Steve_Cyr@golder.com> ; ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca
Sujet : Objet : Golder Associates Ltd -- Durée de l'audit Calendrier

Bonjour Steve,

Merci pour votre courriel. Je m'appelle Maurice Yakibonge et je vais dorénavant examiner votre dossier étant donné que Ward Normandin [REDACTED] Je vous contacterai la semaine prochaine pour obtenir des précisions sur votre dossier. Nous serons alors en mesure de clore votre dossier ce mois-ci si nous avons obtenu toutes les clarifications nécessaires de votre part.

Je vous prie de bien vouloir m'excuser pour le retard pris dans l'examen de votre demande.

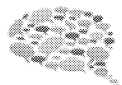
Si vous avez d'autres questions, n'hésitez pas à me contacter. Je vous

prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués,

Maurice Yakibonge

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

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



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

De : Cyr, Steve [mailto:Steve_Cyr@golder.com]

Envoyé : 29 mars-18 11:39

Pour : EE-EME

Sujet : Objet : Golder Associates Ltd -- Durée de l'audit Calendrier

Merci Sylvie ; d'après la dernière mise à jour que j'ai reçue de Ward le 20 février, nous aurions dû avoir une mise à jour pour la première semaine de mars et c'est pourquoi j'ai suivi

Dans votre réponse, qu'entendez-vous exactement par "semaines à venir" (c'est-à-dire 2 semaines, 4 semaines, 6 semaines

ou...) La raison pour laquelle je demande est que nous sommes en train de construire notre stratégie canadienne (2018 - 2020) pour nos opérations au niveau canadien et que nous avons un élément d'équité dans notre stratégie du Président

et nous aimerions pouvoir établir des attentes appropriées avec nos parties prenantes internes quant au moment où nous pouvons espérer des résultats.

J'espère que vous pourrez me fournir de plus amples

informations, sincèrement,

Steve

Steve Cyr (BBA, CPHR)

Senior Human Resources Advisor / Conseiller senior en ressources humaines

102, 2535 - 3rd Avenue S.E., Calgary, Alberta, Canada T2A 7W5

T : +1 403 299 5600 | D : +1 (403) 216-8940 | C : + 1 (403) 462-2594 | golder.com

[LinkedIn](#) | [Facebook](#) | [Twitter](#)

Work Safe, Home Safe | La sécurité partout et avant tout

De : sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca <sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca> Au nom de ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca

Envoyé : jeudi 29 mars 2018 9h32

Pour : Cyr, Steve <Steve_Cyr@golder.com> ; ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca

Sujet : Objet : Golder Associates Ltd -- Durée de l'audit Calendrier

Bonjour,

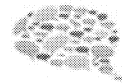
Nous examinerons et analyserons la soumission dans les semaines à venir. Veuillez noter que mon collègue, Ward Normandin, ne fait plus partie du Programme d'équité en matière d'emploi.

Salutations.

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

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

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



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

De : Cyr, Steve [mailto:Steve_Cyr@golder.com]

Envoyé : 28 mars 2018 18:43

Pour : EE-EME

Sujet : Objet : Golder Associates Ltd -- Durée de l'audit Calendrier

Bon après-midi,

Je me suis beaucoup impliqué avec Ward au cours des derniers mois avec l'achèvement de
Golder Associates Ltd pour le FCP.

Sera-t-il possible d'obtenir une mise à jour de notre soumission et de savoir où nous en

sommes dans le processus ? J'apprécierais toute information que vous pourriez nous

fournir,

Merci de votre compréhension,

Steve

Steve Cyr (BBA, CPHR)

Senior Human Resources Advisor / Conseiller senior en ressources humaines

102, 2535 - 3rd Avenue S.E., Calgary, Alberta, Canada T2A 7W5

T : +1 403 299 5600 | D : +1 (403) 216-8940 | C : +1 (403) 462-2594 | golder.com

[LinkedIn](#) | [Facebook](#) | [Twitter](#)

Work Safe, Home Safe | La sécurité partout et avant tout

De : Cyr, Steve

Envoyé : mercredi 28 mars 2018 16h40

À : "ward.normandin@labour-travail.gc.ca" <ward.normandin@labour-travail.gc.ca>

Sujet : Objet : Golder Associates Ltd -- Durée de l'audit Calendrier

s.19(1)

Salut Ward,

Vous vous demandez si vous avez une mise à jour sur l'ETA pour notre résultat ? Nous nous interrogeons sur les délais et les prochaines étapes et nous nous demandons si notre proposition a suscité des problèmes ou des commentaires.

Steve

Steve Cyr (BBA, CPHR)
Senior Human Resources Advisor / Conseiller senior en ressources humaines
102, 2535 - 3rd Avenue S.E., Calgary, Alberta, Canada T2A 7W5
T : +1 403 299 5600 | D : +1 (403) 216-8940 | C : + 1 (403) 462-2594 | golder.com
[LinkedIn](#) | [Facebook](#) | [Twitter](#)

Work Safe, Home Safe | La sécurité partout et avant tout

De : Cyr, Steve
Envoyé : mardi 13 mars 2018 16h09
À : "ward.normandin@labour-travail.gc.ca" <ward.normandin@labour-travail.gc.ca>
Sujet : Objet : Golder Associates Ltd -- Durée de l'audit Calendrier

Salut Ward,

Je me demandais simplement s'il y avait des mises à jour sur ce sujet. J'ai reçu beaucoup de questions sur le sujet et je veux juste m'assurer que nous fixons des attentes appropriées

Steve

Steve Cyr (BBA, CPHR)
Senior Human Resources Advisor / Conseiller senior en ressources humaines
102, 2535 - 3rd Avenue S.E., Calgary, Alberta, Canada T2A 7W5
T : +1 403 299 5600 | D : +1 (403) 216-8940 | C : + 1 (403) 462-2594 | golder.com
[LinkedIn](#) | [Facebook](#) | [Twitter](#)

Work Safe, Home Safe | La sécurité partout et avant tout

De : ward.normandin@labour-travail.gc.ca <ward.normandin@labour-travail.gc.ca>
Envoyé : mardi 20 février 2018 8:44
Pour : Cyr, Steve <Steve_Cyr@golder.com>
Sujet : Objet : Golder Associates Ltd -- Durée de l'audit Calendrier

Excellent. Profitez de vos

 A la vôtre,

Ward

Ward Normandin

Agent de programmes, Programme du travail
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada
ward.normandin@labour-travail.gc.ca / Tél. : 819-654-4334

Chargé de programme, Programme du travail
Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada
ward.normandin@labour-travail.gc.ca / Tél. : 819-654-4334



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

De : Cyr, Steve [mailto:Steve_Cyr@golder.com]
Envoyé : 2018-02-20 9:42
Pour : Normandin, Ward W [NC]
Sujet : Re : Golder Associates Ltd -- Durée de l'audit Calendrier

Merci Ward !

Pour information, je serai en vacances du 22 février au 2 mars.

Si vous avez besoin d'un soutien immédiat pendant mon absence, vous pouvez envoyer une note à Kerry Pavan (kerry_pavan@golder.com) - elle m'a aidée dans le processus et a également supervisé notre fonction RH.

Steve Cyr (BBA, CPHR)

Senior Human Resources Advisor / Conseiller senior en ressources humaines
102, 2535 - 3rd Avenue S.E., Calgary, Alberta, Canada T2A 7W5

T : +1 403 299 5600 | **D :** +1 (403) 216-8940 | **C :** +1 (403) 462-2594 | golder.com
[LinkedIn](#) | [Facebook](#) | [Twitter](#)

Work Safe, Home Safe | La sécurité partout et avant tout

Envoyé depuis l'I-phone

Le 20 février 2018, à 6h48, " ward.normandin@labour-travail.gc.ca " < ward.normandin@labour-travail.gc.ca > a écrit :

Bonjour Steve,

Merci pour le message. Je pense que votre dossier sera traité dans les prochains jours. J'espère que cela signifie qu'il pourra être clôturé la semaine prochaine (si nous ne trouvons aucun problème).

Je vous tiendrai au courant.

Bonne
chance !
Ward

Ward Normandin

Agent de programmes, Programme du travail
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada
ward.normandin@labour-travail.gc.ca / Tél. : 819-654-4334

Chargé de programme, Programme du travail
Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada
ward.normandin@labour-travail.gc.ca / Tél. : 819-654-4334

<image004.png>

De : Cyr, Steve [mailto:Steve_Cyr@golder.com]
Envoyé : 2018-02-19 4:58 PM
Pour : Normandin, Ward W [NC]
Sujet : Golder Associates Ltd -- Durée de l'audit Calendrier

Salut Ward,

J'ai oublié de vous poser cette question lors de notre dernière discussion fin janvier et je me demandais à quel type de retournement de situation nous pouvons nous attendre pour nos données soumises le 2 février ? (c'est-à-dire : 1 mois, 2 mois ou...) Quelles seront les prochaines étapes ?

Nous étions juste curieux car c'est la ^{première} fois que notre équipe actuelle passe par l'audit et nous voudrions rapporter des informations de haut niveau à notre équipe de direction.

Toute information que vous pouvez nous communiquer sera très

appréciée, sincèrement,

Steve

<image006.jpg> Steve Cyr (BBA, CPHR)
Senior Human Resources Advisor / Conseiller senior en ressources humaines
102, 2535 - 3rd Avenue S.E., Calgary, Alberta, Canada T2A 7W5
T : +1 403 299 5600 | D : +1 (403) 216-8940 | C : + 1 (403) 462-2594 |
golder.com
[LinkedIn](#) | [Facebook](#) | [Twitter](#)

Work Safe, Home Safe | La sécurité partout et avant tout

Cette transmission par courrier électronique est confidentielle et peut contenir des informations exclusives à l'usage exclusif du destinataire. Toute utilisation, distribution ou copie de cette transmission, autre que par le destinataire prévu, est strictement interdite. Si vous n'êtes pas le destinataire prévu, veuillez en informer l'expéditeur et supprimer toutes les copies. Les supports électroniques sont susceptibles d'être modifiés, détériorés et incompatibles sans autorisation. En conséquence, la version électronique de tout produit de travail ne doit pas être utilisée.

Golder et le logo G sont des marques de Golder Associates Corporation

Veillez tenir compte de l'environnement avant d'imprimer ce courriel.

Ce courriel est destiné exclusivement au(x) destinataire(s) mentionné(s) ci-dessus et peut contenir de l'information privilégiée, confidentielle et/ou dispensée de divulgation aux termes des lois applicables. Si vous avez reçu ce message par erreur, ou s'il ne vous est pas destiné, veuillez le mentionner immédiatement à l'expéditeur et effacer ce courriel. Certains documents électroniques risquent de subir des modifications non autorisées, de se détériorer ou de s'avérer incompréhensibles. En conséquence, la version électronique de quelque document que ce soit ne devrait pas être considérée fiable.

Galder et le concept  sur son logo sont des marques de commerce de Galder Associales Corporation.

Pensez à l'environnement avant d'imprimer ce courriel.

De : Cyr, Steve <Steve_Cyr@golder.com>

Envoyé : 2 février 2018 10:38

Pour : Normandin, Ward W [NC] <ward.normandin@hrsdcc-rhdcc.gc.ca> ; EE-EME <ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca>

Cc : Herasymuik, Greg <Greg_Herasymuik@golder.com> ; Faithful, Lisa <Lisa_Faithful@golder.com> ; Cyr, Steve <Steve_Cyr@golder.com>

Sujet : Objet : Accord 060845 du gouvernement du Canada - Évaluation subséquente de la conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux - Nouvel outil de déclaration

Bonjour Ward,

Vous trouverez ci-joint l'évaluation de conformité de Golder dans le cadre du programme des entrepreneurs fédéraux pour la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017.

Résumé des pièces jointes :

1. Rapport de réalisation

- a. Tous les onglets sont remplis, y compris "Objectifs".
- b. Informations supplémentaires incluses sous l'onglet "Efforts" concernant notre entreprise et notre secteur depuis la première évaluation de conformité en 2014.

2. Formulaires WEIMS + analyse de la main-d'œuvre (fichier zip)

- a. Dans ce dossier, vous trouverez tous les formulaires nécessaires générés par le système WEIMS (formulaire 1 - formulaire 6, notre résumé de l'analyse de la main-d'œuvre et nos rapports détaillés de l'analyse de la main-d'œuvre)

3. Politiques Golder (fichier zip)

- a. Dans ce dossier, vous trouverez les politiques de Golder relatives à cette initiative dans les deux langues officielles (français + anglais)
 - i. **Politique d'équité en matière d'emploi + Questionnaire d'auto-identification** - également disponible sous forme de fichier audio + formats alternatifs (bien que trop volumineux pour être envoyés par e-mail, ces fichiers peuvent être envoyés si nécessaire)
 - ii. **Politique d'accessibilité** - Politique actuelle jointe à des plans de révision en 2018. Une fois formalisée, une version mise à jour sera envoyée.

4. Participation des autochtones (fichier zip)

- a. Outre plusieurs postes à temps partiel et occasionnels occupés par des employés indigènes, M. Golder participe à divers partenariats par l'intermédiaire des communautés et investit plusieurs millions de dollars par an dans les communautés et initiatives indigènes.

Si vous avez des questions ou si vous avez besoin d'informations

complémentaires, veuillez nous en faire part, Steve

Steve Cyr (BBA, CPHR)

Senior Human Resources Advisor / Conseiller senior en ressources humaines
102, 2535 - 3rd Avenue S.E., Calgary, Alberta, Canada T2A 7W5

T : +1 403 299 5600 | D : +1 (403) 216-8940 | C : + 1 (403) 462-2594 |

golder.com

[LinkedIn](#) | [Facebook](#) | [Twitter](#)

Work Safe, Home Safe | La sécurité partout et avant tout

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

nom de ee-eme@hrsdcc.gc.ca

Envoyé : janvier-08-18 10:41

Pour : Fidèle, Lisa <Lisa_Faithful@golder.com>

Cc : Cyr, Steve <Steve_Cyr@golder.com>

Sujet : Accord 060845 du gouvernement du Canada - Évaluation subséquente de la conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux - Nouvel outil de déclaration

Bonjour, Lisa,

Nous avons apporté quelques modifications au nouvel outil de déclaration que nous vous avons récemment envoyé. Veuillez trouver ci-joint une version mise à jour de l'outil - le rapport de réalisation du FCP. Veuillez utiliser cette nouvelle version de l'outil pour compléter et soumettre votre évaluation de conformité ultérieure.

Nous nous excusons pour les inconvénients que cela a pu causer.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous contacter. Bien à

vous,

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail

Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada

ee-eme@hrsdcc.gc.ca

Division de l'équité en milieu de travail, Programme du travail

Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada [ee-](mailto:ee-eme@hrsdcc.gc.ca)

eme@hrsdcc.gc.ca



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

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

Envoyé : 3-18 janvier à 13h20 :

"lisa_faithful@golder.com" Cc

: "steve_cyr@golder.com"

Sujet : Accord 060845 du gouvernement du Canada - Évaluation subséquente de la conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux - Nouvel outil de déclaration

Bonjour, Lisa,

Nous vous écrivons pour fournir à votre organisation un nouvel outil de rapport - le Rapport de réalisation du PCF - qui est conçu pour vous aider à réaliser l'évaluation de conformité ultérieure qui est prévue pour le 8 février 2018. Le rapport de réalisation du PCF rassemble les données qui ont été soumises par votre organisation pour la première/précédente évaluation de conformité et les compare aux données soumises pour l'évaluation de conformité suivante/courante afin de déterminer si des progrès raisonnables ont été réalisés pour réduire les domaines de sous-représentation.

En conséquence, vous trouverez ci-joint les trois documents suivants :

- Rapport de réalisation - rempli avec les informations que votre organisation a soumises pour la précédente évaluation de conformité (veuillez vérifier)
- Instructions relatives au rapport de réalisation du Programme des marchés fédéraux - instructions détaillées sur l'utilisation de l'outil
- Guide de référence rapide pour les entrepreneurs - explique toutes les étapes nécessaires pour effectuer votre évaluation de conformité.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous contacter. Bien à

vous,

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

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