



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

 Nouvel Accord

 Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation Tervita Corporation	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]
Veillez indiquer votre code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 562910	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps/temps partiel/temporaire) 3371 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.) 500-140-10 Avenue SE	Ville Calgary	Province AB	Code postal T2G 0R1
	Numéro de téléphone 403-233-7565	Numéro de télécopieur 403-261-5612	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	
Nom (en lettres moulées) MEAGAN LITTLE	Titre COORDONNATRICE-RESSOURCES HUMAINES
Numéro de téléphone 403-233-7565	Adresse du courriel mlittle@tervita.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) MIKE WILLIAMS	Titre VICE-PRESIDENT EXECUTIF, SERVICES CORPORATIFS
Numéro de téléphone 403-233-7565	Adresse du courriel mwilliams@tervita.com
Signature [REDACTED]	Date Le 7 décembre 2013

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



Programme de contrats fédéraux (PCF)

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

Les entrepreneurs doivent effectuer, élaborer et maintenir :

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

Les entrepreneurs doivent transmettre à EDSC-Travail :

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

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

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

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

Questions et réponses

Filiale vs. Succursale/Division

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

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

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

Succursale : Une succursale ou direction est un bureau éloigné qui n'est pas le siège social de l'organisation.

Filiale : Une filiale est une société qui dépend étroitement d'une autre (société mère), mais qui en est juridiquement distincte.

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

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

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

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

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

Statut d'emploi

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

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

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

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

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

Q3 En vertu du PCF, qui est considéré comme un employé temporaire?

R3 Un employé temporaire est une personne embauchée sur une base temporaire et qui travaille un nombre d'heures donné pendant une période déterminée (date de début et date de fin) pour des périodes totalisant 12 semaines ou plus au cours d'une année civile. Toutefois, une personne qui fréquente à plein temps un établissement d'enseignement secondaire ou postsecondaire et qui travaille durant les congés scolaires n'est pas considérée comme un employé temporaire. Que les heures soient régulières ou irrégulières n'est pas un facteur à considérer dans la détermination de statut d'emploi temporaire.

Le nombre total de semaines travaillées par les employés temporaires est calculé selon le nombre cumulatif de semaines travaillées, et non selon le nombre cumulatif de jours. À titre d'exemple, un employé peut être appelé à travailler deux jours une semaine, trois jours la semaine suivante et un jour par semaine pour dix autres semaines au cours de l'année civile. Cet employé est considéré comme temporaire aux fins de l'équité en matière d'emploi.

La plus grande différence entre les employés temporaires et les employés permanents se situe au niveau de la sécurité d'emploi, où la permanence signifie habituellement l'emploi pour une durée indéterminée. La durée d'emploi ou les avantages reçus n'indiquent pas le statut d'emploi. Un employé peut être embauché à long terme, mais, si la durée d'emploi peut être définie, l'employé n'est pas permanent.

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

R4 Les étudiants embauchés durant les congés scolaires, même si cette période dépasse 12 semaines, et qui retournent à l'école ne doivent pas être comptés aux fins de l'équité en matière d'emploi.

Toutefois, les étudiants du programme coopératif (Coop) qui travaillent pendant l'été ne sont pas considérés comme étant en « congé scolaire », puisque cette expérience de travail constitue une partie de leur éducation. Les étudiants du programme Coop qui travaillent 12 semaines ou plus au cours de leur placement étudiant doivent être considérés comme employés temporaires. De plus, il faut compter les étudiants permanents à temps partiels pourvu qu'ils travaillent 12 semaines ou plus pendant l'année.

Q5 En vertu du PCF, comment doit-on compter les employés occasionnels ou autres employés?

R5 Un **employé occasionnel** est un employé possédant des dates de début et de fin d'emploi précises qui travaille moins de 12 semaines dans une année civile.

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



Tervita Corporation (certificat n° 090199)

Form 1

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

Période de référence 2016-04-01 à 2018-06-30

ZONES GÉOGRAPHIQUES

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

Province	Permanent à temps plein	Temps partiel permane nt	Temporaire	Nombre total d'employés	Régions métropolitaines de recensement				Nombre total d'employés
					Permanent plein	Permanent Temps partiel	Temporaire	Temps partiel	
			0	35					264
Ontario35		0	0	1	Calgary26130				62
Nouvelle-Écosse1		0	0	63	Edmonton6200				78
Manitoba63		0	0	172	Vancouver7800				63
Colombie britannique167		5	0	74	Winnipeg6300				35
Saskatchewan73		1	0	728	Hamilton3500				10
Alberta718		10		1073	Saskatoon1000				5
Nombre total d'employés au Canada					Victoria500				402
					Alta. moins CMA39570				89
					C.-B. moins les RMR8450				1
					N.S. moins CMA100				64
					Sask. moins CMA6310				1073
					Nombre total d'employés au Canada				

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2016-04-01 à 2018-06-30

Occupational Group Salary Range 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	2										
	2	4	2	2									
	1	16	16										
	Total		23	21	2								
Cadres moyens et autres dirigeants Haut de gamme : 100 000 dollars et plus Bas de gamme : 75 000 dollars - 79 999 dollars	4	3	2	1									
	3	23	22	1						1		1	
	2	84	75	9	2	2		1	1		2	1	1
	1	40	36	4	1	1		1	1		7	7	
	Total		150	135	15	3	3		2	2		10	8
Professionnels Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 50 000 \$ - 54 999	4	9	8	1									
	3	8	4	4				1		1	1		1
	2	38	19	19	1	1		2		2	5	2	3
	1	50	26	24	1	1					8	5	3
	Total		105	57	48	2	2		3		3	14	7
Semi-professionnels et techniciens Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 40 000 \$ - 44 999	4	3	3								1	1	
	3	11	8	3							2	1	1
	2	16	8	8							2		2
	1	33	28	5							6	5	1
	Total		63	47	16							11	7

**LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES
PROFESSIONNELS**

Temps plein / National

Période de référence 2016-04-01 à 2018-06-30

Occupational Group Salary Range 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 : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 60 000 \$ - 64 999	4	3	1	2							1	1	
	3	1	1										
	2	4	4		1	1							
	1	6	2	4							1		1
	Total		14	8	6	1	1				2	1	1
Les superviseurs : Artisanat et métiers Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 45 000 \$ - 49 999	4	1	1		1	1							
	3	2	2										
	2	26	26		2	2				1	1		
	1	8	7	1						1	1		
	Total		37	36	1	3	3				2	2	
Personnel administratif et de bureau principal Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 40 000 \$ - 44 999	4	2	2								2	2	
	3	3	1	2									
	2	28	5	23						2		2	
	1	62	2	60	2		2	2	2	1		1	
	Total		95	10	85	2		2	2	2	5	2	3
Personnel qualifié de la vente et des services Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 90 000 \$ - 94 999	4	2	2										
	3												
	2	3	2	1									
	1	1	1										
	Total		6	5	1								

**LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES
PROFESSIONNELS**

Temps plein / National

Période de référence 2016-04-01 à 2018-06-30

Occupational Group Salary Range 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
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 50 000 \$ - 54 999	4	36	36		4	4							
	3	91	88	3	6	5	1				1	1	
	2	90	83	7	7	6	1	1	1		5	5	
	1	3	3										
	Total		220	210	10	17	15	2	1	1		6	6
Personnel de bureau Haut de gamme : 75 000 \$ - 79 999 \$ Bas de gamme : 35 000 \$ - 39 999	4	7		7									
	3	7	1	6							3	1	2
	2	10	3	7							6	3	3
	1	6	1	5									
	Total		30	5	25							9	4
Personnel intermédiaire des ventes et des services Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 50 000 \$ - 54 999	4	7	7										
	3	10	7	3							1		1
	2	10	7	3									
	1	8	3	5									
	Total		35	24	11							1	
Travailleurs manuels semi-qualifiés Haut de gamme : 85 000 \$ - 89 999 \$ Bas de gamme : 35 000 \$ - 39 999	4	12	12		2	2							
	3	57	52	5	3	2	1	1	1		3	3	
	2	68	67	1	4	4		1	1		3	3	
	1	4	4										
	Total		141	135	6	9	8	1	2	2		6	6

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS
 Temps plein / National

Période de référence 2016-04-01 à 2018-06-30

Occupational Group Salary Range 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
Autres travailleurs manuels	4	33	32	1	5	5		1	1		2	2	
Haut de gamme : 85 000 \$ - 89 999	3	28	27	1	4	4					2	2	
\$ Bas de gamme : 35 000 \$ - 39 999	2	27	26	1	5	5							
999	1	50	47	3	3	2	1	1	1		4	4	
Total		138	132	6	17	16	1	2	2		8	8	
Nombre total d'employés		1057	825	232	54	48	6	12	7	5	74	51	23

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

Période de référence 2016-04-01 à 2018-06-30

Occupational Group Salary Range 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 moyens et autres dirigeants Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 100 000 \$ et plus	4	1		1									
	3	2	1	1									
	2												
	1	1	1										
	Total		4	2	2								
Professionnels Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 100 000 \$ et plus	4												
	3												
	2												
	1	1	1								1	1	
	Total		1	1								1	1
Personnel administratif et de bureau principal Haut de gamme : 65 000 \$ - 69 999 \$ Bas de gamme : 25 000 \$ - 29 999	4	1		1									
	3	1		1									
	2	2		2									
	1	1		1									
	Total		5		5								
Personnel de bureau Haut de gamme : 40 000 \$ - 44 999 \$ Bas de gamme : 25 000 \$ - 29 999	4	1		1									
	3												
	2												
	1	5	3	2									
	Total		6	3	3								



LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

Période de référence 2016-04-01 à 2018-06-30

Occupational Group Salary Range 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		16	6	10							1	1	



Tervita Corporation (certificat n° 090199)

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ

DU SALAIRE

Temps plein / National

Période de référence 2016-04-01 à 2018-06-30

Salary Range	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
\$ 35,000 - \$37,499	10	8	2									
\$ 37,500 - \$39,999	12	12		1	1					2	2	
\$ 40,000 - \$44,999	27	21	6	1		1				4	3	1
\$ 45,000 - \$49,999	43	29	14	3	3		1	1		4	3	1
\$ 50,000 - \$59,999	140	80	60	7	5	2	2	1	1	10	6	4
\$ 60,000 - \$69,999	140	99	41	8	7	1	1		1	9	7	2
\$ 70,000 - \$84,999	296	240	56	20	18	2	4	4		23	15	8
\$ 85,000 - \$99,999	153	142	11	10	10		1		1	6	6	
100 000 \$ et plus	236	194	42	4	4		3	1	2	16	9	7
Nombre total d'employés	1057	825	232	54	48	6	12	7	5	74	51	23

Tervita Corporation (certificat n° 090199)

Form 3 B

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ

DU SALAIRE

Temps partiel / National

Période de référence 2016-04-01 à 2018-06-30

Salary Range	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
\$ 25,000 - \$29,999	5	3	2									
\$ 30,000 - \$34,999	1		1									
\$ 35,000 - \$39,999	1		1									
\$ 40,000 - \$49,999	2		2									
50 000 \$ et plus	7	3	4							1	1	
Nombre total d'employés	16	6	10							1	1	

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :
EMPLOYÉS ENGAGÉS

Temps plein / National

Période de référence 2016-04-01 à 2018-06-30

Occupational Group	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	8	7	1							1	1	
Cadres moyens et autres dirigeants	40	36	4	1	1		1	1		3	2	1
Professionnels	48	29	19	2	2		1		1	4	1	3
Semi-professionnels et techniciens	39	28	11							7	5	2
Contrôleurs	2	2										
Les superviseurs : Artisanat et métiers	11	11										
Personnel administratif et de bureau principal	48	5	43				1		1	1		1
Personnel qualifié de la vente et des services	4	4										
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	85	80	5	6	5	1				5	5	
Personnel de bureau	12	4	8							1	1	
Personnel intermédiaire des ventes et des services	19	13	6				1	1		1		1
Travailleurs manuels semi-qualifiés	216	213	3	10	8	2				5	5	
Autres travailleurs manuels	107	100	7	10	9	1				6	6	
Nombre total d'employés embauchés	639	532	107	29	25	4	4	2	2	34	26	8

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :
EMPLOYÉS ENGAGÉS

Temps partiel / National

Période de référence 2016-04-01 à 2018-06-30

Occupational Group	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
Personnel administratif et de bureau principal	2		2									
Personnel de bureau	4	1	3									
Nombre total d'employés embauchés	6	1	5									

Tervita Corporation (certificat n° 090199)
LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :
EMPLOYÉS PROMUS
Temps plein / National
Période de référence 2016-04-01 à 2018-06-30

Occupational Group	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 supérieurs	11	9	2							1	1	
Cadres moyens et autres dirigeants	39	34	5	1	1		1	1		4	4	
Professionnels	10	5	5							3	1	2
Semi-professionnels et techniciens	6	5	1							1	1	
Contrôleurs	2	2										
Les superviseurs : Artisanat et métiers	10	9	1	1	1							
Personnel administratif et de bureau principal	1		1									
Personnel qualifié de la vente et des services	1	1										
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	65	64	1	3	2	1				3	3	
Personnel de bureau	1		1							1		1
Personnel intermédiaire des ventes et des services	1		1									
Travailleurs manuels semi-qualifiés	17	16	1				1	1				
Autres travailleurs manuels	22	20	2	5	4	1				3	3	
Nombre total d'employés promus	186	165	21	10	8	2	2	2	2	16	13	3
Nombre total de promotions	196	174	22	10	8	2	2	2	2	16	13	3

Tervita Corporation (certificat n° 090199)
LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS LICENCIÉS
Temps plein / National
Période de référence 2016-04-01 à 2018-06-30

Occupational Group	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	22	18	4							2	2	
Cadres moyens et autres dirigeants	94	77	17	1	1		2	2		7	7	
Professionnels	112	62	50	1	1		1		1	26	16	10
Semi-professionnels et techniciens	80	54	26	8	6	2				3	3	
Contrôleurs	4	3	1									
Les superviseurs : Artisanat et métiers	77	77		5	5		1	1		2	2	
Personnel administratif et de bureau principal	78	11	67	1		1	1	1		8	4	4
Personnel qualifié de la vente et des services	10	9	1	1	1							
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	93	91	2	5	4	1				2	2	
Personnel de bureau	35	12	23	1		1				7	3	4
Personnel intermédiaire des ventes et des services	17	12	5				1	1				
Travailleurs manuels semi-qualifiés	421	418	3	20	18	2	5	5		9	9	
Autres travailleurs manuels	107	99	8	7	6	1	2	2		4	4	
Nombre total de salariés licenciés	1150	943	207	50	42	8	13	12	1	70	52	18

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS LICENCIÉS

Temps partiel / National

Période de référence 2016-04-01 à 2018-06-30

Occupational Group	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	1	1										
Personnel administratif et de bureau principal	5		5									
Personnel de bureau	5	1	4	1		1						
Autres travailleurs manuels	2	2										
Nombre total de salariés licenciés	14	4	10	1		1						

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Tervita Corporation

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-06-30

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation #%	Femmes %	Disponibilité #	Lac u n	Espace recrutement	
01 : Cadres supérieurs	National	23	2	8,7 %	27,4 %	6	-4	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	154	17	11,0 %	38,9 %	60	-43	National
03 : Professionnels		106	48	45,3 %	45,2 %	48	0	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	42	21	50,0 %	55,1 %	23	-2	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	7	2	28,6 %	50,1 %	4	-2	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	10	7	70,0 %	71,1 %	7	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	8	3	37,5 %	66,4 %	5	-2	National
2113 : Géoscientifiques et océanographes	National	5	1	20,0 %	22,4 %	1	0	National
2145 : Ingénieurs du pétrole	National	10	4	40,0 %	14,9 %	1	3	National
2154 : Géomètres	National	3	0	0,0 %	6,5 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	13	4	30,8 %	28,3 %	4	0	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	5	4	80,0 %	17,9 %	1	3	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	1	1	100,0 %	42,5 %	0	1	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	2	1	50,0 %	50,7 %	1	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		63	16	25,4 %	22,9 %	14	2	
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Alberta	18	6	33,3 %	21,2 %	4	2	Alberta
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Colombie-Britannique	17	0	0,0 %	13,3 %	2	-2	British Columbia
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Manitoba	3	0	0,0 %	12,3 %	0	0	Manitoba
2234 : Estimateurs de la construction	Alberta	1	1	100,0 %	17,5 %	0	1	Alberta
2262 : Inspecteurs et agents de réglementation du génie	Alberta	8	4	50,0 %	27,7 %	2	2	Alberta
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Alberta	8	4	50,0 %	31,9 %	3	1	Alberta
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Colombie-Britannique	1	0	0,0 %	37,8 %	0	0	British Columbia
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Ontario	1	0	0,0 %	35,1 %	0	0	Ontario
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Saskatchewan	1	0	0,0 %	36,1 %	0	0	Saskatchewan

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Tervita Corporation

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-06-30

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation #%	Femmes %è	Disponibilit #	Lac u	Espace recrutement	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	4	0	0.0 %	26.7 %	1	-1	Alberta
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Alberta	1	1	100.0 %	89.2 %	1	#	Alberta
05 : Contrôleurs		14	6	42.9 %	59.5 %	8	-2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	5	2	40.0 %	64.7 %	3	-1	Alta. less CMAs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	1	1	100.0 %	64.7 %	1	0	B.C. less CMAs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	6	3	50.0 %	56.2 %	3	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	1	0	0.0 %	56.5 %	1	-1	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0	0.0 %	51.4 %	1	-1	Vancouver
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		37	1	2.7 %	3.8 %	1	0	
7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipages d'opérateurs d'équipements lourds	Alberta	28	0	0.0 %	3.3 %	1	-1	Alberta
7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipages d'opérateurs d'équipements lourds	Colombie-Britannique	7	1	14.3 %	5.6 %	0	1	British Columbia
7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipages d'opérateurs d'équipements lourds	Saskatchewan	2	0	0.0 %	4.0 %	0	0	Saskatchewan
07 : Personnel administratif et de bureau principal		100	90	90.0 %	85.6 %	86	4	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	42	39	92.9 %	89.0 %	37	2	Alta. less CMAs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	10	10	100.0 %	87.5 %	9	1	B.C. less CMAs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	25	20	80.0 %	80.5 %	20	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	8	8	100.0 %	84.6 %	7	1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sask. moins CMA	9	8	88.9 %	86.3 %	8	0	Sask. less CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	4	3	75.0 %	79.0 %	3	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	2	2	100.0 %	81.1 %	2	0	Winnipeg
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		6	1	16.7 %	20.5 %	1	0	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	6	1	16.7 %	20.5 %	1	0	Alberta
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		220	10	4.5 %	6.8 %	15	-5	
7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes	Alberta	3	0	0.0 %	3.7 %	0	0	Alberta

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-06-30

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation #%	Femmes %	Disponibilité #	Lac u	Espace recrutement	
7312 : Mécaniciens d'équipement lourd	Alberta	4	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Alberta
7312 : Mécaniciens d'équipement lourd	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	0.8 %	0	0	British Columbia
7312 : Mécaniciens d'équipement lourd	Manitoba	4	0	0.0 %	0.6 %	0	0	Manitoba
9232 : Opérateurs de procédés pétroliers, gaziers et chimiques	Alberta	150	5	3.3 %	6.6 %	10	-5	Alberta
9232 : Opérateurs de procédés pétroliers, gaziers et chimiques	Colombie-Britannique	25	2	8.0 %	11.1 %	3	-1	British Columbia
9232 : Opérateurs de procédés pétroliers, gaziers et chimiques	Saskatchewan	32	3	9.4 %	6.4 %	2	1	Saskatchewan
10 : Personnel de bureau		36	28	77.8 %	72.4 %	26	2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	2	2	100.0 %	76.3 %	2	0	Alta. less CMAs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	8	4	50.0 %	77.5 %	6	-2	B.C. less CMAs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	25	21	84.0 %	70.2 %	18	3	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sask. moins de CMA	1	1	100.0 %	76.6 %	1	0	Sask. less CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		35	11	31.4 %	70.2 %	25	-14	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	13	2	15.4 %	74.2 %	10	-8	Alta. less CMAs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	3	1	33.3 %	72.4 %	2	-1	B.C. less CMAs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	8	4	50.0 %	66.1 %	5	-1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	4	2	50.0 %	67.0 %	3	-1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	2	1	50.0 %	67.1 %	1	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sask. moins de CMA	2	0	0.0 %	75.2 %	2	-2	Sask. less CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	2	1	50.0 %	64.2 %	1	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	0	0.0 %	65.5 %	1	-1	Winnipeg
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		141	6	4.3 %	15.7 %	22	-16	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	42	4	9.5 %	16.3 %	7	-3	Alta. less CMAs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	10	0	0.0 %	14.0 %	1	-1	B.C. less CMAs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	21	1	4.8 %	14.5 %	3	-2	Calgary

Systeme de gestion de l'information sur l'equite au travail - Tervita Corporation

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-06-30

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation #%	Femmes %è	Disponibilit #	Lac u	Espace recrutement	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	13	0	0.0 %	16.0 %	2	-2	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	8	0	0.0 %	18.6 %	1	-1	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sask. moins CMA	5	0	0.0 %	17.4 %	1	-1	Sask. less CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	5	0	0.0 %	15.7 %	1	-1	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	9	0	0.0 %	17.1 %	2	-2	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	0	0.0 %	13.2 %	0	0	Victoria
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	27	1	3.7 %	14.5 %	4	-3	Winnipeg
14 : Autres travailleurs manuels		138	6	4.3 %	19.7 %	27	-21	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	63	2	3.2 %	18.9 %	12	-10	Alta. less CMAs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	17	0	0.0 %	18.8 %	3	-3	B.C. less CMAs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	16.4 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	8	0	0.0 %	15.1 %	1	-1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	16	1	6.3 %	19.0 %	3	-2	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	1	0	0.0 %	23.4 %	0	0	N.S. less CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sask. moins CMA	7	0	0.0 %	17.3 %	1	-1	Sask. less CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	1	1	100.0 %	17.8 %	0	1	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	8	1	12.5 %	30.1 %	2	-1	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	16	1	6.3 %	22.1 %	4	-3	Winnipeg
Total		1073	242	22.5 %	31.7 %	339	-97	

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-06-30

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Lac u	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité #		
01 : Cadres supérieurs	National	23	0	0.0 %	2.9 %	1	-1	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	154	3	1.9 %	2.2 %	3	0	National
03 : Professionnels		106	2	1.9 %	1.5 %	2	0	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	42	0	0.0 %	1.3 %	1	-1	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	7	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	10	1	10.0 %	2.7 %	0	1	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	8	0	0.0 %	2.1 %	0	0	National
2113 : Géoscientifiques et océanographes	National	5	0	0.0 %	1.4 %	0	0	National
2145 : Ingénieurs du pétrole	National	10	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
2154 : Géomètres	National	3	1	33.3 %	4.1 %	0	1	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	13	0	0.0 %	1.1 %	0	0	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	5	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	2	0	0.0 %	2.0 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		63	0	0.0 %	4.3 %	3	-3	
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Alberta	18	0	0.0 %	4.1 %	1	-1	Alberta
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Colombie-Britannique	17	0	0.0 %	3.5 %	1	-1	British Columbia
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Manitoba	3	0	0.0 %	9.0 %	0	0	Manitoba
2234 : Estimateurs de la construction	Alberta	1	0	0.0 %	4.5 %	0	0	Alberta
2262 : Inspecteurs et agents de réglementation du génie	Alberta	8	0	0.0 %	4.6 %	0	0	Alberta
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Alberta	8	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	1	0	0.0 %	4.4 %	0	0	British Columbia
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Ontario	1	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	Saskatchewan	1	0	0.0 %	8.4 %	0	0	Saskatchewan

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Tervita Corporation

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-06-30

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Lac u	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité #		
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	4	0	0.0 %	3.8 %	0	0	Alberta
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Alberta	1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Alberta
05 : Contrôleurs		14	1	7.1 %	5.2 %	1	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	5	0	0.0 %	6.5 %	0	0	Alta. less CMAs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	1	0	0.0 %	8.4 %	0	0	B.C. less CMAs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	6	1	16.7 %	4.6 %	0	1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	1	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0	0.0 %	2.6 %	0	0	Vancouver
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		37	3	8.1 %	6.9 %	3	0	
7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipages d'opérateurs d'équipements lourds	Alberta	28	2	7.1 %	7.3 %	2	0	Alberta
7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipages d'opérateurs d'équipements lourds	Colombie-Britannique	7	0	0.0 %	4.8 %	0	0	British Columbia
7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipages d'opérateurs d'équipements lourds	Saskatchewan	2	1	50.0 %	8.2 %	0	1	Saskatchewan
07 : Personnel administratif et de bureau principal		100	2	2.0 %	5.5 %	6	-4	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	42	1	2.4 %	6.0 %	3	-2	Alta. less CMAs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	10	1	10.0 %	7.7 %	1	0	B.C. less CMAs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	25	0	0.0 %	2.6 %	1	-1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	8	0	0.0 %	3.6 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sask. moins de CMA	9	0	0.0 %	10.8 %	1	-1	Sask. less CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	4	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	2	0	0.0 %	8.5 %	0	0	Winnipeg
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		6	0	0.0 %	2.0 %	0	0	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	6	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Alberta
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		220	17	7.7 %	5.8 %	13	4	
7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes	Alberta	3	0	0.0 %	6.3 %	0	0	Alberta

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-06-30

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Lac u #	Espace recrutement
			#	%	Disponibilité %	#		
7312 : Mécaniciens d'équipement lourd	Alberta	4	0	0.0 %	5.2 %	0	0	Alberta
7312 : Mécaniciens d'équipement lourd	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	7.1 %	0	0	British Columbia
7312 : Mécaniciens d'équipement lourd	Manitoba	4	0	0.0 %	8.2 %	0	0	Manitoba
9232 : Opérateurs de procédés pétroliers, gaziers et chimiques	Alberta	150	15	10.0 %	6.0 %	9	6	Alberta
9232 : Opérateurs de procédés pétroliers, gaziers et chimiques	Colombie-Britannique	25	0	0.0 %	5.7 %	1	-1	British Columbia
9232 : Opérateurs de procédés pétroliers, gaziers et chimiques	Saskatchewan	32	2	6.3 %	4.5 %	1	1	Saskatchewan
10 : Personnel de bureau		36	0	0.0 %	4.9 %	2	-2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	2	0	0.0 %	8.1 %	0	0	Alta. less CMAs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	8	0	0.0 %	9.1 %	1	-1	B.C. less CMAs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	25	0	0.0 %	3.0 %	1	-1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sask. moins de CMA	1	0	0.0 %	12.4 %	0	0	Sask. less CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		35	0	0.0 %	6.3 %	2	-2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	13	0	0.0 %	7.7 %	1	-1	Alta. less CMAs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	3	0	0.0 %	9.6 %	0	0	B.C. less CMAs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	8	0	0.0 %	2.5 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	4	0	0.0 %	4.8 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	2	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sask. moins de CMA	2	0	0.0 %	17.5 %	0	0	Sask. less CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	2	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	0	0.0 %	9.8 %	0	0	Winnipeg
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		141	9	6.4 %	7.2 %	10	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	42	2	4.8 %	8.5 %	4	-2	Alta. less CMAs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	10	0	0.0 %	11.0 %	1	-1	B.C. less CMAs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	21	0	0.0 %	3.5 %	1	-1	Calgary

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-06-30

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones		Lac u	Espace recrutement		
			Représentation #	Disponibilité %				
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	13	1	7.7 %	5.6 %	1	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	8	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sask. moins CMA	5	0	0.0 %	11.4 %	1	-1	Sask. less CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	5	0	0.0 %	5.5 %	0	0	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	9	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	0	0.0 %	5.2 %	0	0	Victoria
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	27	6	22.2 %	10.0 %	3	3	Winnipeg
14 : Autres travailleurs manuels		138	17	12.3 %	12.1 %	17	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	63	6	9.5 %	12.8 %	8	-2	Alta. less CMAs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	17	2	11.8 %	17.2 %	3	-1	B.C. less CMAs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	4.0 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	8	0	0.0 %	8.2 %	1	-1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	16	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	1	0	0.0 %	5.0 %	0	0	N.S. less CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sask. moins CMA	7	2	28.6 %	22.1 %	2	0	Sask. less CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	1	0	0.0 %	11.1 %	0	0	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	8	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	16	7	43.8 %	15.8 %	3	4	Winnipeg
Total		1073	54	5.0 %	5.7 %	63	-9	

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-06-30

Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Membres de la représentation des minorités visibles				Lac u	Espace recrutement
			Disponibilité		#	n		
			#	%				
01 : Cadres supérieurs	National	23	0	0.0 %	10.1 %	2	-2	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	154	10	6.5 %	15.0 %	23	-13	National
03 : Professionnels		106	15	14.2 %	25.2 %	27	-12	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	42	5	11.9 %	27.5 %	12	-7	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	7	3	42.9 %	35.4 %	2	1	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	10	1	10.0 %	14.1 %	1	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	8	1	12.5 %	15.9 %	1	0	National
2113 : Géoscientifiques et océanographes	National	5	1	20.0 %	13.2 %	1	0	National
2145 : Ingénieurs du pétrole	National	10	0	0.0 %	27.8 %	3	-3	National
2154 : Géomètres	National	3	0	0.0 %	8.6 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	13	3	23.1 %	31.4 %	4	-1	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	5	0	0.0 %	31.5 %	2	-2	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	1	0	0.0 %	12.5 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	2	1	50.0 %	21.9 %	0	1	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		63	11	17.5 %	20.6 %	13	-2	
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Alberta	18	5	27.8 %	23.0 %	4	1	Alberta
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Colombie-Britannique	17	2	11.8 %	26.5 %	5	-3	British Columbia
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Manitoba	3	0	0.0 %	14.8 %	0	0	Manitoba
2234 : Estimateurs de la construction	Alberta	1	0	0.0 %	17.7 %	0	0	Alberta
2262 : Inspecteurs et agents de réglementation du génie	Alberta	8	2	25.0 %	19.1 %	2	0	Alberta
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Alberta	8	0	0.0 %	7.1 %	1	-1	Alberta
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	15.9 %	0	0	British Columbia
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Ontario	1	0	0.0 %	15.6 %	0	0	Ontario
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Saskatchewan	1	0	0.0 %	2.8 %	0	0	Saskatchewan

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Tervita Corporation

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-06-30

008117

Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité	Lac u	Espace recrutement
			#	%	%			
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	4	1	25.0 %	28.2 %	1	0	Alberta
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Alberta	1	1	100.0 %	12.2 %	0	#	Alberta
05 : Contrôleurs		14	2	14.3 %	17.9 %	3	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	5	0	0.0 %	11.9 %	1	-1	Alta. less CMAs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	1	0	0.0 %	5.2 %	0	0	B.C. less CMAs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	6	2	33.3 %	21.6 %	1	1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	1	0	0.0 %	13.0 %	0	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0	0.0 %	43.4 %	0	0	Vancouver
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		37	2	5.4 %	5.7 %	2	0	
7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipages d'opérateurs d'équipements lourds	Alberta	28	2	7.1 %	5.3 %	1	1	Alberta
7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipages d'opérateurs d'équipements lourds	Colombie-Britannique	7	0	0.0 %	8.7 %	1	-1	British Columbia
7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipages d'opérateurs d'équipements lourds	Saskatchewan	2	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Saskatchewan
07 : Personnel administratif et de bureau principal		100	5	5.0 %	8.8 %	9	-4	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	42	1	2.4 %	3.4 %	1	0	Alta. less CMAs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	10	0	0.0 %	3.4 %	0	0	B.C. less CMAs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	25	4	16.0 %	16.5 %	4	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	8	0	0.0 %	13.4 %	1	-1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sask. moins CMA	9	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Sask. less CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	4	0	0.0 %	35.3 %	1	-1	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	2	0	0.0 %	11.1 %	0	0	Winnipeg
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		6	0	0.0 %	11.3 %	1	-1	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	6	0	0.0 %	11.3 %	1	-1	Alberta
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		220	6	2.7 %	6.5 %	14	-8	
7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes	Alberta	3	0	0.0 %	12.8 %	0	0	Alberta

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Tervita Corporation

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-06-30

008118

Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Membres de la représentation des minorités visibles				Lac u	Espace recrutement
			Disponibilité		#	%		
			#	%				
7312 : Mécaniciens d'équipement lourd	Alberta	4	0	0.0 %	5.5 %	0	0	Alberta
7312 : Mécaniciens d'équipement lourd	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	7.5 %	0	0	British Columbia
7312 : Mécaniciens d'équipement lourd	Manitoba	4	0	0.0 %	5.2 %	0	0	Manitoba
9232 : Opérateurs de procédés pétroliers, gaziers et chimiques	Alberta	150	4	2.7 %	5.5 %	10	-6	Alberta
9232 : Opérateurs de procédés pétroliers, gaziers et chimiques	Colombie-Britannique	25	1	4.0 %	12.8 %	3	-2	British Columbia
9232 : Opérateurs de procédés pétroliers, gaziers et chimiques	Saskatchewan	32	1	3.1 %	1.2 %	0	1	Saskatchewan
10 : Personnel de bureau		36	9	25.0 %	17.8 %	6	3	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	2	0	0.0 %	4.2 %	0	0	Alta. less CMAs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	8	0	0.0 %	2.9 %	0	0	B.C. less CMAs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	25	9	36.0 %	24.3 %	6	3	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sask. moins de CMA	1	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Sask. less CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		35	1	2.9 %	17.0 %	6	-5	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	13	0	0.0 %	5.7 %	1	-1	Alta. less CMAs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	3	0	0.0 %	5.3 %	0	0	B.C. less CMAs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	8	1	12.5 %	29.7 %	2	-1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	4	0	0.0 %	24.8 %	1	-1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	2	0	0.0 %	15.8 %	0	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sask. moins de CMA	2	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Sask. less CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	2	0	0.0 %	47.5 %	1	-1	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	0	0.0 %	23.2 %	0	0	Winnipeg
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		141	6	4.3 %	18.5 %	26	-20	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	42	3	7.1 %	4.3 %	2	1	Alta. less CMAs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	10	0	0.0 %	3.5 %	0	0	B.C. less CMAs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	21	1	4.8 %	33.1 %	7	-6	Calgary

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Tervita Corporation

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-06-30

008119

Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité	Lac u	Espace recrutement
			#	%	%			
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	13	0	0.0 %	22.3 %	3	-3	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	8	0	0.0 %	16.4 %	1	-1	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sask. moins CMA	5	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Sask. less CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	5	0	0.0 %	10.8 %	1	-1	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	9	1	11.1 %	48.9 %	4	-3	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	0	0.0 %	9.1 %	0	0	Victoria
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	27	1	3.7 %	27.9 %	8	-7	Winnipeg
14 : Autres travailleurs manuels		138	8	5.8 %	11.9 %	16	-8	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	63	7	11.1 %	5.9 %	4	3	Alta. less CMAs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	17	0	0.0 %	4.1 %	1	-1	B.C. less CMAs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	26.7 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	8	0	0.0 %	19.8 %	2	-2	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	16	1	6.3 %	14.6 %	2	-1	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	1	0	0.0 %	2.4 %	0	0	N.S. less CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sask. moins CMA	7	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Sask. less CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	1	0	0.0 %	13.9 %	0	0	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	8	0	0.0 %	47.6 %	4	-4	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	16	0	0.0 %	23.4 %	4	-4	Winnipeg
Total		1073	75	7.0 %	13.8 %	148	-73	

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 - Tervita Corporation

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-06-30

Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation des personnes handicapées				Lac u	Espace recrutement
			Disponibilité		#	n		
			#	%				
01/02 : Directeurs	National	177	2	1.1 %	4.3 %	8	-6	National
03 : Professionnels	National	106	3	2.8 %	3.8 %	4	-1	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	63	0	0.0 %	4.6 %	3	-3	National
05 : Contrôleurs	National	14	0	0.0 %	13.9 %	2	-2	National
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	National	37	0	0.0 %	7.8 %	3	-3	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	100	2	2.0 %	3.4 %	3	-1	National
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	National	6	0	0.0 %	3.5 %	0	0	National
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	National	220	1	0.5 %	3.8 %	8	-7	National
10 : Personnel de bureau	National	36	0	0.0 %	7.0 %	3	-3	National
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National	35	0	0.0 %	5.6 %	2	-2	National
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	National	141	2	1.4 %	4.8 %	7	-5	National
14 : Autres travailleurs manuels	National	138	2	1.4 %	5.3 %	7	-5	National
Total		1073	12	1.1 %	4.7 %	50	-38	

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-06-30

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

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



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-06-30

**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	EOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EOG	National
05 : Superviseurs	EOG	National
6. : Superviseurs : Artisanat et métiers	EOG	National
7.: Personnel administratif et de bureau principal	EOG	National
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	EOG	National
09 : Artisans et ouvriers qualifiés 10 : Personnel de bureau	EOG	National
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services 12 : Ouvriers semi-qualifiés	EOG	National
14 : Autres travailleurs manuels	EOG	
	EOG	
	EOG	

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Tervita Corporation
Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de synthèse
 Date : 2018-06-30

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés #	Représentation #%	Femmes %	Disponibilités #	Lac u
01 : Cadres supérieurs	23	2	8.7 %	27.4 %	6
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	154	17	11.0 %	38.9 %	60
03 : Professionnels	106	48	45.3 %	45.2 %	48
04 : Semi-professionnels et techniciens	63	16	25.4 %	22.9 %	14
05 : Contrôleurs	14	6	42.9 %	59.5 %	8
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	37	1	2.7 %	3.8 %	1
07 : Personnel administratif et de bureau principal	100	90	90.0 %	85.6 %	86
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	6	1	16.7 %	20.5 %	1
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	220	10	4.5 %	6.8 %	15
10 : Personnel de bureau	36	28	77.8 %	72.4 %	26
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	35	11	31.4 %	70.2 %	25
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	141	6	4.3 %	15.7 %	22
14 : Autres travailleurs manuels	138	6	4.3 %	19.7 %	27
Total	1073	242	22.5 %	31.7 %	339

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 - Tervita Corporation

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

Date : 2018-06-30

008124

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés #	Peuples autochtones				Lac u
		Représentation		Disponibilité		
		#	%	%	#	
01 : Cadres supérieurs	23	0	0.0 %	2.9 %	1	-1
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	154	3	1.9 %	2.2 %	3	0
03 : Professionnels	106	2	1.9 %	1.5 %	2	0
04 : Semi-professionnels et techniciens	63	0	0.0 %	4.3 %	3	-3
05 : Contrôleurs	14	1	7.1 %	5.2 %	1	0
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	37	3	8.1 %	6.9 %	3	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	100	2	2.0 %	5.5 %	6	-4
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	6	0	0.0 %	2.0 %	0	0
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	220	17	7.7 %	5.8 %	13	4
10 : Personnel de bureau	36	0	0.0 %	4.9 %	2	-2
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	35	0	0.0 %	6.3 %	2	-2
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	141	9	6.4 %	7.2 %	10	-1
14 : Autres travailleurs manuels	138	17	12.3 %	12.1 %	17	0
Total	1073	54	5.0 %	5.7 %	63	-9

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 - Tervita Corporation
Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de synthèse
 Date : 2018-06-30

Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés #	Membres de la représentation des minorités visibles				Disponibilité #	Lac u
		#	% Disponibilité		#		
			%	%			
01 : Cadres supérieurs	23	0	0.0 %	10.1 %	2	-2	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	154	10	6.5 %	15.0 %	23	-13	
03 : Professionnels	106	15	14.2 %	25.2 %	27	-12	
04 : Semi-professionnels et techniciens	63	11	17.5 %	20.6 %	13	-2	
05 : Contrôleurs	14	2	14.3 %	17.9 %	3	-1	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	37	2	5.4 %	5.7 %	2	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	100	5	5.0 %	8.8 %	9	-4	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	6	0	0.0 %	11.3 %	1	-1	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	220	6	2.7 %	5.5 %	14	-8	
10 : Personnel de bureau	36	9	25.0 %	17.8 %	6	3	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	35	1	2.9 %	17.0 %	6	-5	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	141	6	4.3 %	18.5 %	26	-20	
14 : Autres travailleurs manuels	138	8	5.8 %	11.9 %	16	-8	
Total	1073	75	7.0 %	13.8 %	148	-73	

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 - Tervita Corporation
Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de synthèse
 Date : 2018-06-30

Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés #	Représentation des personnes handicapées			Disponibilité #	Lac u
		#	%	%		
01/02 : Directeurs	177	2	1.1 %	4.3 %	8	-6
03 : Professionnels	106	3	2.8 %	3.8 %	4	-1
04 : Semi-professionnels et techniciens	63	0	0.0 %	4.6 %	3	-3
05 : Contrôleurs	14	0	0.0 %	13.9 %	2	-2
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	37	0	0.0 %	7.8 %	3	-3
07 : Personnel administratif et de bureau principal	100	2	2.0 %	3.4 %	3	-1
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	6	0	0.0 %	3.5 %	0	0
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	220	1	0.5 %	3.8 %	8	-7
10 : Personnel de bureau	36	0	0.0 %	7.0 %	3	-3
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	35	0	0.0 %	5.6 %	2	-2
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	141	2	1.4 %	4.8 %	7	-5
14 : Autres travailleurs manuels	138	2	1.4 %	5.3 %	7	-5
Total	1073	12	1.1 %	4.7 %	50	-38

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

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

Date : 2018-06-30

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

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



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

Date : 2018-06-30

**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	EOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EOG	National
05 : Superviseurs	EOG	National
6. : Superviseurs : Artisanat et métiers	EOG	National
7.: Personnel administratif et de bureau principal	EOG	National
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	EOG	National
09 : Artisans et ouvriers qualifiés 10 : Personnel de bureau	EOG	National
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services 12 : Ouvriers semi-qualifiés	EOG	National
14 : Autres travailleurs manuels	EOG	
	EOG	
	EOG	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Tervita Corporation

30-06-2018

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



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

JJ	MM	AAAA
18	03	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
30	06	2018

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	59	3	27.4
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	275	47	38.9
03	Professionnels	248	109	46.1
04	Personnel semi-professionnels et technique	163	48	23.5
05	Surveillants	23	8	58.7
06	Contremaîtres	158	0	5.1
07	Personnel administratif et de bureau principal	207	186	85.1
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	21	3	22.2
09	Travailleurs qualifiés et artisans	348	13	6.2
10	Personnel de bureau	100	74	71.5
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	50	13	70.3
12	Travailleurs manuels spécialisés	580	6	16.1
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	259	10	19.5
Total		2,491	520	30.1

Tableau 5 : Femmes

Analyse de l'effectif suivante/courante

		Tous les employés	Femmes	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		23	2	27.4
		154	17	38.9
		106	48	45.2
		63	16	22.9
		14	6	59.5
		37	1	3.8
		100	90	85.6
		6	1	20.5
		220	10	6.8
		36	28	72.4
		35	11	70.2
		141	6	15.7
		0	0	0.0
		138	6	19.7
	Total	1,073	242	31.7

*** Source:**

*** Source:**

Recensement du Canada de 2006

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Tervita Corporation

30-06-2018

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



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

JJ	MM	AAAA
18	03	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
30	06	2018

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	59	0	2.9
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	275	2	2.2
03	Professionnels	248	2	1.4
04	Personnel semi-professionnels et technique	163	9	4.2
05	Surveillants	23	2	5.5
06	Contremaîtres	158	7	5.7
07	Personnel administratif et de bureau principal	207	8	5.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	21	1	2.8
09	Travailleurs qualifiés et artisans	348	16	5.8
10	Personnel de bureau	100	3	4.6
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	50	0	5.8
12	Travailleurs manuels spécialisés	580	31	7.4
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	259	16	10.1
Total		2,491	97	5.5

Tableau 6 : Autochtones

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Autochtones	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01	Cadres supérieurs	23	0	2.9
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	154	3	2.2
03	Professionnels	106	2	1.5
04	Personnel semi-professionnels et technique	63	0	4.3
05	Surveillants	14	1	5.2
06	Contremaîtres	37	3	6.9
07	Personnel administratif et de bureau principal	100	2	5.5
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	6	0	2.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	220	17	5.8
10	Personnel de bureau	36	0	4.9
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	35	0	6.3
12	Travailleurs manuels spécialisés	141	9	7.2
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	138	17	12.1
Total		1,073	54	5.7

*** Source:**

0

*** Source:**

Recensement du Canada de 2006

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Tervita Corporation

30-06-2018

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



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

JJ	MM	AAAA
18	03	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
30	06	2018

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	59	1	10.1
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	275	14	15.0
03	Professionnels	248	49	26.5
04	Personnel semi-professionnels et technique	163	13	19.6
05	Surveillants	23	2	17.9
06	Contremaîtres	158	4	5.6
07	Personnel administratif et de bureau principal	207	11	9.5
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	21	1	11.4
09	Travailleurs qualifiés et artisans	348	5	6.7
10	Personnel de bureau	100	21	20.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	50	2	16.5
12	Travailleurs manuels spécialisés	580	13	12.1
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	259	10	14.7
Total		2,491	146	13.6

Tableau 7 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Membres des minorités visibles	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		23	0	10.1
		154	10	15.0
		106	15	25.2
		63	11	20.6
		14	2	17.9
		37	2	5.7
		100	5	8.8
		6	0	11.3
		220	6	6.5
		36	9	17.8
		35	1	17.0
		141	6	18.5
		0	0	0.0
		138	8	11.9
Total		1,073	75	13.8

*** Source:**

0

*** Source:**

Recensement du Canada de 2006

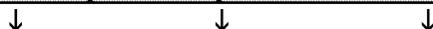
Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Tervita Corporation

30-06-2018

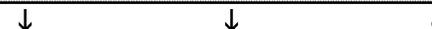
**Données de l'analyse de l'effectif
première/précédente**



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

JJ	MM	AAAA
18	03	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
30	06	2018

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	334	2	4.3
03	Professionnels	248	5	3.8
04	Personnel semi-professionnels et technique	163	0	4.6
05	Surveillants	23	1	13.9
06	Contremaîtres	158	0	7.8
07	Personnel administratif et de bureau principal	207	3	3.4
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	21	0	3.5
09	Travailleurs qualifiés et artisans	348	1	3.8
10	Personnel de bureau	100	0	7.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	50	0	5.6
12	Travailleurs manuels spécialisés	580	7	4.8
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	259	5	5.3
Total		2,491	24	4.8

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*
		#	#	%
		177	2	4.3
		106	3	3.8
		63	0	4.6
		14	0	13.9
		37	0	7.8
		100	2	3.4
		6	0	3.5
		220	1	3.8
		36	0	7.0
		35	0	5.6
		0	0	0.0
		138	2	5.3
Total		1,073	12	4.7

*** Source:**

*** Source:**

Enquête sur la participation et les limitations d'activités de

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Tervita Corporation

30-06-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
19	03	2016

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
30	06	2018

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	8	1	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	40	4	0	0
03 Professionnels	48	19	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	39	11	0	0
05 Surveillants	2	0	0	0
06 Contremaîtres	11	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	48	43	2	2
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	4	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	85	5	0	0
10 Personnel de bureau	12	8	4	3
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	19	6	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	216	3	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	107	7	0	0
Total	639	107	6	5

	Tableau 5 : Femmes			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues
	#	#	#	#
	11	2	0	0
	39	5	0	0
	10	5	0	0
	6	1	0	0
	2	0	0	0
	10	1	0	0
	1	1	0	0
	1	0	0	0
	65	1	0	0
	1	1	0	0
	1	1	0	0
	17	1	0	0
	0	0	0	0
	22	2	0	0
Total	186	21	0	0

	Tableau 9 : Femmes			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
	#	#	#	#
	22	4	0	0
	94	17	1	1
	112	50	1	0
	80	26	0	0
	4	1	0	0
	77	0	0	0
	78	67	5	5
	10	1	0	0
	93	2	0	0
	35	23	5	4
	17	5	0	0
	421	3	0	0
	0	0	0	0
	107	8	2	0
Total	1,150	207	14	10

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Tervita Corporation

30-06-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
19	03	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
30	06	2018

Données du formulaire 4 - Recrutements

↓ ↓ ↓ ↓

Tableau 2 : Autochtones

Données du formulaire 5 - Avancements

↓ ↓ ↓ ↓

Tableau 6 : Autochtones

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

↓ ↓ ↓ ↓

Tableau 10 : Autochtones

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	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	8	0	0	0	11	0	0	0	22	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	40	1	0	0	39	1	0	0	94	1	1	0
03 Professionnels	48	2	0	0	10	0	0	0	112	1	1	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	39	0	0	0	6	0	0	0	80	8	0	0
05 Surveillants	2	0	0	0	2	0	0	0	4	0	0	0
06 Contremaîtres	11	0	0	0	10	1	0	0	77	5	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	48	0	2	0	1	0	0	0	78	1	5	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	4	0	0	0	1	0	0	0	10	1	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	85	6	0	0	65	3	0	0	93	5	0	0
10 Personnel de bureau	12	0	4	0	1	0	0	0	35	1	5	1
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	19	0	0	0	1	0	0	0	17	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	216	10	0	0	17	0	0	0	421	20	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	107	10	0	0	22	5	0	0	107	7	2	0
Total	639	29	6	0	186	10	0	0	1,150	50	14	1

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Tervita Corporation

30-06-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
19	03	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
30	06	2018

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 3 : Personnes handicapées			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	8	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	40	1	0	0
03 Professionnels	48	1	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	39	0	0	0
05 Surveillants	2	0	0	0
06 Contremaîtres	11	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	48	1	2	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	4	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	85	0	0	0
10 Personnel de bureau	12	0	4	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	19	1	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	216	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	107	0	0	0
Total	639	4	6	0

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 7 : Personnes handicapées			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	11	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	39	1	0	0
03 Professionnels	10	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	6	0	0	0
05 Surveillants	2	0	0	0
06 Contremaîtres	10	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	1	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	1	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	65	0	0	0
10 Personnel de bureau	1	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	17	1	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	22	0	0	0
Total	186	2	0	0

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 11 : Personnes handicapées			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	22	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	94	2	1	0
03 Professionnels	112	1	1	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	80	0	0	0
05 Surveillants	4	0	0	0
06 Contremaîtres	77	1	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	78	1	5	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	10	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	93	0	0	0
10 Personnel de bureau	35	0	5	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	17	1	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	421	5	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	107	2	2	0
Total	1,150	13	14	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Tervita Corporation

30-06-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
19	03	2016

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
30	06	2018

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	8	1	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	40	3	0	0
03 Professionnels	48	4	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	39	7	0	0
05 Surveillants	2	0	0	0
06 Contremaîtres	11	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	48	1	2	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	4	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	85	5	0	0
10 Personnel de bureau	12	1	4	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	19	1	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	216	5	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	107	6	0	0
Total	639	34	6	0

	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
	#	#	#	#
	11	1	0	0
	39	4	0	0
	10	3	0	0
	6	1	0	0
	2	0	0	0
	10	0	0	0
	1	0	0	0
	1	0	0	0
	65	3	0	0
	1	1	0	0
	1	0	0	0
	17	0	0	0
	0	0	0	0
	22	3	0	0
Total	186	16	0	0

	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
	#	#	#	#
	22	2	0	0
	94	7	1	0
	112	26	1	0
	80	3	0	0
	4	0	0	0
	77	2	0	0
	78	8	5	0
	10	0	0	0
	93	2	0	0
	35	7	5	0
	17	0	0	0
	421	9	0	0
	0	0	0	0
	107	4	2	0
Total	1,150	70	14	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Tervita Corporation

30-06-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 1: Femmes

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	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	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			À - De	AAAA - AAAA								
	18-03-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	18-03-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019							
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	%							
01 Cadres supérieurs	59	-26.9%	0	53.7%	0	0	0	3	0.0%	0	13	0	27.4%	-13	-13	5.1%	5.1%		
02 Cadres intermédiaires et autres admin	275	-17.6%	0	44.3%	0	0	0	47	0.0%	0	60	0	38.9%	-60	-60	17.1%	17.1%		
03 Professionnels	248	-24.7%	0	63.8%	0	0	0	109	0.0%	0	5	0	46.1%	-5	-5	44.0%	44.0%		
04 Personnel semi-professionnels et tech	163	-27.2%	0	70.8%	0	0	0	48	0.0%	0	-10	0	23.5%	10	10	29.4%	29.4%		
05 Surveillants	23	-15.3%	0	21.6%	0	0	0	8	0.0%	0	6	0	58.7%	-6	-6	34.8%	34.8%		
06 Contremaîtres	158	-38.4%	0	79.0%	0	0	0	0	0.0%	0	8	0	5.1%	-8	-8	0.0%	0.0%		
07 Personnel administratif et de bureau p	207	-21.5%	0	54.1%	0	0	0	186	0.0%	0	-10	0	85.1%	10	10	89.9%	89.9%		
08 Personnel spécialisé de la vente et des	21	-34.1%	0	74.1%	0	0	0	3	0.0%	0	2	0	22.2%	-2	-2	14.3%	14.3%		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	348	-14.2%	0	32.7%	0	0	0	13	0.0%	0	9	0	6.2%	-9	-9	3.7%	3.7%		
10 Personnel de bureau	100	-28.9%	0	58.8%	0	0	0	74	0.0%	0	-3	0	71.5%	3	3	74.0%	74.0%		
11 Personnel intermédiaire de la vente et	50	-11.2%	0	40.0%	0	0	0	13	0.0%	0	22	0	70.3%	-22	-22	26.0%	26.0%		
12 Travailleurs manuels spécialisés	580	-37.6%	0	116.8%	0	0	0	6	0.0%	0	87	0	16.1%	-87	-87	1.0%	1.0%		
13 Autre personnel de la vente et des serv	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	259	-18.9%	0	54.9%	0	0	0	10	0.0%	0	41	0	19.5%	-41	-41	3.9%	3.9%		
Total	2,491	-24.5%	0	65.3%	0	0	0	520	0.0%	0	230	0	30.1%	-230	-230	20.9%	20.9%		

† 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 (CPÈME)	Femmes				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	
03 Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et tech	0	0.0	0	0.0	
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau 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	0	0.0	0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	8	0.0	2	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Tervita Corporation

30-06-2018

14	Autres travailleurs manuels	10	0.0	10	0.0
Total		18	0.0	12	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Tervita Corporation

30-06-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 3: Autochtones

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)		Tous les employés							Autochtones											
		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 requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans		
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel		Prévu				JJ-MM-AAAA	À - De							
		18-03-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	18-03-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019							
		N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01	Cadres supérieurs	59	-26.9%		0	53.7%		0	0	0	0.0%	0	2	0	2.9%	-2	-2	0.0%	0.0%	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	275	-17.6%		0	44.3%		0	0	2	0.0%	0	4	0	2.2%	-4	-4	0.7%	0.7%	
03	Professionnels	248	-24.7%		0	63.8%		0	0	2	0.0%	0	1	0	1.4%	-1	-1	0.8%	0.8%	
04	Personnel semi-professionnels et tech	163	-27.2%		0	70.8%		0	0	9	0.0%	0	-2	0	4.2%	2	2	5.5%	5.5%	
05	Surveillants	23	-15.3%		0	21.6%		0	0	2	0.0%	0	-1	0	5.5%	1	1	8.7%	8.7%	
06	Contremaîtres	158	-38.4%		0	79.0%		0	0	7	0.0%	0	2	0	5.7%	-2	-2	4.4%	4.4%	
07	Personnel administratif et de bureau p	207	-21.5%		0	54.1%		0	0	8	0.0%	0	2	0	5.0%	-2	-2	3.9%	3.9%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	21	-34.1%		0	74.1%		0	0	1	0.0%	0	0	0	2.8%	0	0	4.8%	4.8%	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	348	-14.2%		0	32.7%		0	0	16	0.0%	0	4	0	5.8%	-4	-4	4.6%	4.6%	
10	Personnel de bureau	100	-28.9%		0	58.8%		0	0	3	0.0%	0	2	0	4.6%	-2	-2	3.0%	3.0%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et	50	-11.2%		0	40.0%		0	0	0	0.0%	0	3	0	5.8%	-3	-3	0.0%	0.0%	
12	Travailleurs manuels spécialisés	580	-37.6%		0	116.8%		0	0	31	0.0%	0	12	0	7.4%	-12	-12	5.3%	5.3%	
13	Autre personnel de la vente et des serv	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	259	-18.9%		0	54.9%		0	0	16	0.0%	0	10	0	10.1%	-10	-10	6.2%	6.2%	
Total		2,491	-24.5%		0	65.3%		0	0	97	0.0%	0	40	0	5.5%	-40	-40	3.9%	3.9%	

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

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

Tableau 4: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)		Autochtones				Commentaires
		Objectifs à court		Objectifs à long		
			%		%	
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	0	0.0	0	0.0	
03	Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et tech	0	0.0	0	0.0	
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau 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	0	0.0	0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	22	0.0	22	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Tervita Corporation

30-06-2018

14	Autres travailleurs manuels	30	0.0	30	0.0
Total		52	0.0	52	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Tervita Corporation

30-06-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 5: Personnes handicapées

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les employés								Personnes handicapées										
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA								
	18-03-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	18-03-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019							
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	%	N°	%							
01/02 Cadres	334	-22.3%		0	49.0%		0	2	0.0%	0	11	0	3.8%	-11	-11	0.6%	0.6%		
03 Professionnels	248	-24.7%		0	63.8%		0	5	0.0%	0	6	0	4.6%	-6	-6	2.0%	2.0%		
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	163	-27.2%		0	70.8%		0	0	0.0%	0	23	0	13.9%	-23	-23	0.0%	0.0%		
05 Surveillants	23	-15.3%		0	21.6%		0	1	0.0%	0	1	0	7.8%	-1	-1	4.3%	4.3%		
06 Contremaîtres	158	-38.4%		0	79.0%		0	0	0.0%	0	5	0	3.4%	-5	-5	0.0%	0.0%		
07 Personnel administratif et de bureau	207	-21.5%		0	54.1%		0	3	0.0%	0	4	0	3.5%	-4	-4	1.4%	1.4%		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	21	-34.1%		0	74.1%		0	0	0.0%	0	1	0	3.8%	-1	-1	0.0%	0.0%		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	348	-14.2%		0	32.7%		0	1	0.0%	0	23	0	7.0%	-23	-23	0.3%	0.3%		
10 Personnel de bureau	100	-28.9%		0	58.8%		0	0	0.0%	0	6	0	5.6%	-6	-6	0.0%	0.0%		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	50	-11.2%		0	40.0%		0	0	0.0%	0	2	0	4.8%	-2	-2	0.0%	0.0%		
12 Travailleurs manuels spécialisés	580	-37.6%		0	116.8%		0	7	0.0%	0	-7	0	0.0%	7	7	1.2%	1.2%		
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	5.3%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
14 Autres travailleurs manuels	259	-18.9%		0	54.9%		0	5	0.0%	0	7	0	4.8%	-7	-7	1.9%	1.9%		
Total	2,491	-24.5%		0	65.3%		0	24	0.0%	0	#REF!	0	#REF!	#REF!	#REF!	1.0%	1.0%		

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

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

Tableau 6: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01/02 Cadres	0	0.0	0	0.0	
03 Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0	0	0.0	
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau	0	0.0	0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	5	0.0	5	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	2	0.0	2	0.0	
Total	7	0.0	7	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Tervita Corporation

30-06-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Tervita Corporation

30-06-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 7: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les employés								Membre des minorités visibles										
	Numéro 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	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			18-03-2016	Annuellement		D'ici 3 ans	2016					
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
	01 Cadres supérieurs	59	-26.9%	0	53.7%	0	0	0	1	0.0%	0	5	0	10.1%	-5	-5	1.7%	1.7%	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	275	-17.6%	0	44.3%	0	0	0	14	0.0%	0	27	0	15.0%	-27	-27	5.1%	5.1%		
03 Professionnels	248	-24.7%	0	63.8%	0	0	0	49	0.0%	0	17	0	26.5%	-17	-17	19.8%	19.8%		
04 Personnel semi-professionnels et tech	163	-27.2%	0	70.8%	0	0	0	13	0.0%	0	19	0	19.6%	-19	-19	8.0%	8.0%		
05 Surveillants	23	-15.3%	0	21.6%	0	0	0	2	0.0%	0	2	0	17.9%	-2	-2	8.7%	8.7%		
06 Contremaîtres	158	-38.4%	0	79.0%	0	0	0	4	0.0%	0	5	0	5.6%	-5	-5	2.5%	2.5%		
07 Personnel administratif et de bureau p	207	-21.5%	0	54.1%	0	0	0	11	0.0%	0	9	0	9.5%	-9	-9	5.3%	5.3%		
08 Personnel spécialisé de la vente et des	21	-34.1%	0	74.1%	0	0	0	1	0.0%	0	1	0	11.4%	-1	-1	4.8%	4.8%		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	348	-14.2%	0	32.7%	0	0	0	5	0.0%	0	18	0	6.7%	-18	-18	1.4%	1.4%		
10 Personnel de bureau	100	-28.9%	0	58.8%	0	0	0	21	0.0%	0	-1	0	20.0%	1	1	21.0%	21.0%		
11 Personnel intermédiaire de la vente et	50	-11.2%	0	40.0%	0	0	0	2	0.0%	0	6	0	16.5%	-6	-6	4.0%	4.0%		
12 Travailleurs manuels spécialisés	580	-37.6%	0	116.8%	0	0	0	13	0.0%	0	57	0	12.1%	-57	-57	2.2%	2.2%		
13 Autre personnel de la vente et des serv	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	259	-18.9%	0	54.9%	0	0	0	10	0.0%	0	28	0	14.7%	-28	-28	3.9%	3.9%		
Total	2,491	-24.5%	0	65.3%	0	0	0	146	0.0%	0	193	0	13.6%	-193	-193	5.9%	5.9%		

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

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

Tableau 8: Membres de minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Membres des minorités visibles				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01 Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	0	0.0	0	0.0	
03 Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et tech	0	0.0	0	0.0	
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau 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	0	0.0	0	0.0	
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	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Tervita Corporation

30-06-2018

14	Autres travailleurs manuels	30	0.0	40	0.0
Total		30	0.0	40	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Tervita Corporation

30-06-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 9: Femmes

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	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									
	30-06-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	30-06-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021								
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%
01	Cadres supérieurs	23	-26.9%	0.0%	0	53.7%	13.0%	9	9	2	13.0%	1	5	2	27.4%	27.4%	-4	-3	8.7%	13.0%
02	Cadres intermédiaires et autres admin	154	-17.6%	0.0%	0	44.3%	22.7%	105	105	17	22.7%	12	55	41	38.9%	38.9%	-43	-14	11.0%	29.9%
03	Professionnels	106	-24.7%	0.0%	0	63.8%	15.1%	48	48	48	15.1%	22	22	0	0.0%	45.2%	0	-22	45.3%	24.5%
04	Personnel semi-professionnels et tech	63	-27.2%	0.0%	0	70.8%	54.0%	102	102	16	54.0%	26	24	0	0.0%	22.9%	2	-24	25.4%	-15.9%
05	Surveillants	14	-15.3%	0.0%	0	21.6%	5.1%	2	2	6	5.1%	1	3	1	50.0%	59.5%	-2	-2	42.9%	42.9%
06	Contremaîtres	37	-38.4%	0.0%	0	79.0%	6.2%	7	7	1	6.2%	0	0	0	0.0%	3.8%	0	0	2.7%	2.7%
07	Personnel administratif et de bureau p	100	-21.5%	0.0%	0	54.1%	59.0%	177	177	90	59.0%	159	155	0	0.0%	85.6%	4	-155	90.0%	-69.0%
08	Personnel spécialisé de la vente et des	6	-34.1%	0.0%	0	74.1%	4.5%	1	1	1	4.5%	0	0	0	0.0%	20.5%	0	0	16.7%	16.7%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	220	-14.2%	0.0%	0	32.7%	33.1%	218	218	10	33.1%	10	15	15	6.8%	6.8%	-5	0	4.5%	6.8%
10	Personnel de bureau	36	-28.9%	0.0%	0	58.8%	5.6%	6	6	28	5.6%	5	3	0	0.0%	72.4%	2	-3	77.8%	63.9%
11	Personnel intermédiaire de la vente et	35	-11.2%	0.0%	0	40.0%	5.3%	6	6	11	5.3%	2	16	3	50.0%	70.2%	-14	-13	31.4%	34.3%
12	Travailleurs manuels spécialisés	141	-37.6%	0.0%	0	116.8%	51.1%	216	216	6	51.1%	9	25	34	15.7%	15.7%	-16	9	4.3%	22.0%
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	138	-18.9%	0.0%	0	54.9%	34.0%	141	141	6	34.0%	6	27	28	19.7%	19.7%	-21	1	4.3%	20.3%
Total		1,073	-24.5%		0	65.3%		0	0	242	0.0%	0	98	0	31.7%	31.7%	-98	-98	22.6%	22.6%

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

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

Tableau 10: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Femmes		Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long	
	%	%	
01	Cadres supérieurs	27.4	27.4
02	Cadres intermédiaires et autres admin	38.9	38.9
03	Professionnels	0.0	0.0
04	Personnel semi-professionnels et tech	0.0	0.0
05	Surveillants	50.0	50.0
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	6.8	6.8
10	Personnel de bureau	0.0	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et	50.0	50.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	15.7	15.7
13	Autre personnel de la vente et des serv	0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Tervita Corporation

30-06-2018

14	Autres travailleurs manuels		19.7		19.7
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Tervita Corporation

30-06-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 11: Autochtones

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)		Tous les employés								Autochtones										
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)	Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans		
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel		Prévu				JJ-MM-AAAA	Actuel						D'ici 3 ans	
		30-06-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	30-06-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	%	N°	N°	%	%	
		N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01	Cadres supérieurs	23	-26.9%	0.0%	0	53.7%	13.0%	9	9	0	13.0%	0	1	0	2.9%	2.9%	-1	-1	0.0%	0.0%
02	Cadres intermédiaires et autres admin	154	-17.6%	0.0%	0	44.3%	22.7%	105	105	3	22.7%	2	2	0	0.0%	2.2%	0	-2	1.9%	0.6%
03	Professionnels	106	-24.7%	0.0%	0	63.8%	15.1%	48	48	2	15.1%	1	1	0	0.0%	1.5%	0	-1	1.9%	0.9%
04	Personnel semi-professionnels et tech	63	-27.2%	0.0%	0	70.8%	54.0%	102	102	0	54.0%	3	4	4	4.3%	4.3%	-3	1	0.0%	6.3%
05	Surveillants	14	-15.3%	0.0%	0	21.6%	5.1%	2	2	1	5.1%	0	0	0	0.0%	5.2%	0	0	7.1%	7.1%
06	Contremaîtres	37	-38.4%	0.0%	0	79.0%	6.2%	7	7	3	6.2%	1	1	0	0.0%	6.9%	0	-1	8.1%	5.4%
07	Personnel administratif et de bureau p	100	-21.5%	0.0%	0	54.1%	59.0%	177	177	2	59.0%	4	8	10	5.5%	5.5%	-4	3	2.0%	8.0%
08	Personnel spécialisé de la vente et des	6	-34.1%	0.0%	0	74.1%	4.5%	1	1	0	4.5%	0	0	0	0.0%	2.0%	0	0	0.0%	0.0%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	220	-14.2%	0.0%	0	32.7%	33.1%	218	218	17	33.1%	17	13	0	0.0%	5.8%	4	-13	7.7%	0.0%
10	Personnel de bureau	36	-28.9%	0.0%	0	58.8%	5.6%	6	6	0	5.6%	0	2	0	4.9%	4.9%	-2	-2	0.0%	0.0%
11	Personnel intermédiaire de la vente et	35	-11.2%	0.0%	0	40.0%	5.3%	6	6	0	5.3%	0	2	0	6.3%	6.3%	-2	-2	0.0%	0.0%
12	Travailleurs manuels spécialisés	141	-37.6%	0.0%	0	116.8%	51.1%	216	216	9	51.1%	14	15	16	7.2%	7.2%	-1	1	6.4%	7.8%
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	138	-18.9%	0.0%	0	54.9%	34.0%	141	141	17	34.0%	17	17	0	0.0%	12.1%	0	-17	12.3%	0.0%
Total		1,073	-24.5%		0	65.3%		0	0	54	0.0%	0	7	0	5.7%		-7	-7	5.0%	5.0%

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

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

Tableau 12: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)		Autochtones		Commentaires
		Objectifs à court	Objectifs à long	
		%	%	
01	Cadres supérieurs	2.9	2.9	Affichage des nouvelles possibilités aux emplacements des Premières Nations à l'échelle du pays.
02	Cadres intermédiaires et autres admin	0.0	0.0	
03	Professionnels	0.0	0.0	En communication constante avec le représentant des relations avec les Autochtones de Tervita, il s'agira de notre principal point de contact responsable de l'affichage des annonces et de la liaison
04	Personnel semi-professionnels et tech	4.3	4.3	entre Tervita et les communautés autochtones.
05	Surveillants	0.0	0.0	
06	Contremaîtres	0.0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau p	5.5	5.5	Permettre aux candidats de passer une entrevue pour un poste à un endroit plus près de leur domicile ou mener des entrevues par téléphone.
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	4.9	4.9	informer les gestionnaires de toutes les possibilités à venir de suivre une formation sur la diversité culturelle ou la sensibilisation aux cultures autochtones.
11	Personnel intermédiaire de la vente et	6.3	6.3	
12	Travailleurs manuels spécialisés	7.2	7.2	Accroître la transparence entre le représentant des relations avec les Autochtones et l'entreprise. Accroître l'exposition de Tervita aux diverses communautés dans les régions où nous menons nos act
13	Autre personnel de la vente et des serv	0.0	0.0	Continuer à afficher des offres d'emploi contenant des renvois à l'équité en matière d'emploi.

008147

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Tervita Corporation

30-06-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Tervita Corporation

30-06-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 13: Personnes handicapées

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les employés								Personnes handicapées											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requises 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									
	30-06-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	30-06-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021								
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%			
01/02 Cadres	177	-22.3%	0.0%	0	49.0%	13.0%	69	69	2	13.0%	1	7	3	4.3%	4.3%	-6	-4	1.1%	2.3%	
03 Professionnels	106	-24.7%	0.0%	0	63.8%	22.7%	72	72	3	22.7%	2	3	3	3.8%	3.8%	-1	0	2.8%	3.8%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	63	-27.2%	0.0%	0	70.8%	15.1%	29	29	0	15.1%	0	3	1	4.6%	4.6%	-3	-2	0.0%	1.6%	
05 Surveillants	14	-15.3%	0.0%	0	21.6%	54.0%	23	23	0	54.0%	0	2	3	13.9%	13.9%	-2	1	0.0%	21.4%	
06 Contremaîtres	37	-38.4%	0.0%	0	79.0%	5.1%	6	6	0	5.1%	0	3	0	7.8%	7.8%	-3	-3	0.0%	0.0%	
07 Personnel administratif et de bureau	100	-21.5%	0.0%	0	54.1%	6.2%	19	19	2	6.2%	0	1	1	3.4%	3.4%	-1	0	2.0%	3.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	6	-34.1%	0.0%	0	74.1%	59.0%	11	11	0	59.0%	0	0	0	0.0%	3.5%	0	0	0.0%	0.0%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	220	-14.2%	0.0%	0	32.7%	4.5%	30	30	1	4.5%	0	7	1	3.8%	3.8%	-7	-6	0.5%	0.9%	
10 Personnel de bureau	36	-28.9%	0.0%	0	58.8%	33.1%	36	36	0	33.1%	0	3	3	7.0%	7.0%	-3	0	0.0%	8.3%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	35	-11.2%	0.0%	0	40.0%	5.6%	6	6	0	5.6%	0	2	0	5.6%	5.6%	-2	-2	0.0%	0.0%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	141	-37.6%	0.0%	0	116.8%	5.3%	22	22	2	5.3%	0	5	1	4.8%	4.8%	-5	-4	1.4%	2.1%	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	51.1%	0	0	0	51.1%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	138	-18.9%	0.0%	0	54.9%	0.0%	0	0	2	0.0%	0	5	0	5.3%	5.3%	-5	-5	1.4%	1.4%	
Total	1,073	-24.5%	0.0%	0	65.3%	34.0%	1,094	1,094	12	34.0%	12	50	0	4.7%	4.7%	-38	-50	1.1%	0.0%	

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

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

Tableau 14: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
	N ^o	%	N ^o	%	
01/02 Cadres		4.3		4.3	Créer et communiquer une politique qui autorise la clémence fondée sur des exigences particulières pour permettre les mesures d'adaptation (p. ex. la LAPHO). Établir et communiquer les pratiques d'embauche normalisées de Tervita pour tous les gestionnaires et les employés. Il s'agit notamment d'offrir la possibilité de participer à des entrevues et à des formations sur la gestion du rendement pour se familiariser avec notre obligation de prendre des mesures d'adaptation. Fournir une copie papier et proposer d'autres moyens de communication aux employés et aux candidats.
03 Professionnels		3.8		3.8	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens		4.6		4.6	
05 Surveillants		13.9		13.9	
06 Contremaîtres		7.8		7.8	
07 Personnel administratif et de bureau		3.4		3.4	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services		0.0		0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans		3.8		3.8	
10 Personnel de bureau		7.0		7.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services		5.6		5.6	
12 Travailleurs manuels spécialisés		4.8		4.8	
13 Autre personnel de la vente et des services		0.0		0.0	
14 Autres travailleurs manuels		5.3		5.3	
Total		0.0		0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Tervita Corporation

30-06-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 15: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les employés									Membres des minorités visibles										
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	D'ici 3 ans		AAAA - AAAA							
	30-06-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	30-06-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021								
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01	Cadres supérieurs	23	-26.9%	0.0%	0	53.7%	13.0%	9	9	0	13.0%	0	2	1	10.1%	10.1%	-2	-1	0.0%	4.3%
02	Cadres intermédiaires et autres admin	154	-17.6%	0.0%	0	44.3%	22.7%	105	105	10	22.7%	7	20	16	15.0%	15.0%	-13	-4	6.5%	12.3%
03	Professionnels	106	-24.7%	0.0%	0	63.8%	15.1%	48	48	15	15.1%	7	19	12	25.2%	25.2%	-12	-7	14.2%	18.9%
04	Personnel semi-professionnels et tech	63	-27.2%	0.0%	0	70.8%	54.0%	102	102	11	54.0%	18	20	21	20.6%	20.6%	-2	1	17.5%	22.2%
05	Surveillants	14	-15.3%	0.0%	0	21.6%	5.1%	2	2	2	5.1%	0	1	0	17.9%	17.9%	-1	-1	14.3%	14.3%
06	Contremaîtres	37	-38.4%	0.0%	0	79.0%	6.2%	7	7	2	6.2%	0	0	0	0.0%	5.7%	0	0	5.4%	5.4%
07	Personnel administratif et de bureau p	100	-21.5%	0.0%	0	54.1%	59.0%	177	177	5	59.0%	9	13	16	8.8%	8.8%	-4	3	5.0%	12.0%
08	Personnel spécialisé de la vente et des	6	-34.1%	0.0%	0	74.1%	4.5%	1	1	0	4.5%	0	1	0	11.3%	11.3%	-1	-1	0.0%	0.0%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	220	-14.2%	0.0%	0	32.7%	33.1%	218	218	6	33.1%	6	14	14	6.5%	6.5%	-8	0	2.7%	6.4%
10	Personnel de bureau	36	-28.9%	0.0%	0	58.8%	5.6%	6	6	9	5.6%	2	-1	0	0.0%	17.8%	3	1	25.0%	19.4%
11	Personnel intermédiaire de la vente et	35	-11.2%	0.0%	0	40.0%	5.3%	6	6	1	5.3%	0	5	1	17.0%	17.0%	-5	-4	2.9%	5.7%
12	Travailleurs manuels spécialisés	141	-37.6%	0.0%	0	116.8%	51.1%	216	216	6	51.1%	9	29	40	18.5%	18.5%	-20	11	4.3%	26.2%
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	138	-18.9%	0.0%	0	54.9%	34.0%	141	141	8	34.0%	8	16	17	11.9%	11.9%	-8	1	5.8%	12.3%
Total		1,073	-24.5%		0	65.3%		0	0	75	0.0%	0	73	0	13.8%	13.8%	-73	-73	7.0%	7.0%

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

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

Tableau 16: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Membres des minorités visibles			Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long		
	%	%		
01	Cadres supérieurs	10.1	10.1	Prendre contact avec les groupes de minorités visibles dans la communauté afin de faire connaître notre entreprise ainsi que notre mission et notre vision. Recenser les barrières culturelles dans tous les secteurs de l'entreprise et leur incidence sur l'intégration dans l'ensemble de l'organisation. Accroître la sensibilisation aux croyances culturelles dans l'ensemble de l'organisation.
02	Cadres intermédiaires et autres admin	15.0	15.0	
03	Professionnels	25.2	25.2	
04	Personnel semi-professionnels et tech	20.6	20.6	
05	Surveillants	17.9	17.9	
06	Contremaîtres	0.0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau p	8.8	8.8	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	11.3	11.3	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	6.5	6.5	
10	Personnel de bureau	0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et	17.0	17.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	18.5	18.5	
13	Autre personnel de la vente et des serv	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Tervita Corporation

30-06-2018

14	Autres travailleurs manuels		11.9		11.9
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Tervita Corporation

30-06-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Femmes							Femmes				Femmes				Femmes							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
01 Cadres supérieurs	2016	59	3	5.1	27.4	16	-13	18.6																	
	2018	23	2	8.7	27.4	6	-4	31.7	8	1	12.5	2	-1	11	2	18.2	1	1	22	4	18.2	1	3		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	275	47	17.1	38.9	107	-60	43.9																	
	2018	154	17	11.0	38.9	60	-43	28.4	40	4	10.0	16	-12	39	5	12.8	7	-2	95	18	18.9	16	2		
03 Professionnels	2016	248	109	44.0	46.1	114	-5	95.3																	
	2018	106	48	45.3	45.2	48	0	100.2	48	19	39.6	22	-3	10	5	50.0	4	1	113	50	44.2	50	0		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	163	48	29.4	23.5	38	10	125.3																	
	2018	63	16	25.4	22.9	14	2	110.9	39	11	28.2	9	2	6	1	16.7	2	-1	80	26	32.5	24	2		
05 Surveillants	2016	23	8	34.8	58.7	14	-6	59.3																	
	2018	14	6	42.9	59.5	8	-2	72.0	2	0	0.0	1	-1	2	0	0.0	1	-1	4	1	25.0	1	0		
06 Contremaîtres	2016	158	0	0.0	5.1	8	-8	0.0																	
	2018	37	1	2.7	3.8	1	0	71.1	11	0	0.0	0	0	10	1	10.0	0	1	77	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										
#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	#			
01 Cadres supérieurs	2018	19	3	15.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	19	3	15.8			27.4	57.6			27.4	57.6		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	79	9	11.4	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	79	9	11.4			38.9	29.3			38.9	29.3		
03 Professionnels	2018	58	24	41.4	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	58	24	41.4			0.0	0.0			0.0	0.0		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	45	12	26.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	45	12	26.7			0.0	0.0			0.0	0.0		
05 Surveillants	2018	4	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	4	0	0.0			50.0	0.0			50.0	0.0		
06 Contremaîtres	2018	21	1	4.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	21	1	4.8			0.0	0.0			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Tervita Corporation

30-06-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Femmes							Femmes				Femmes				Femmes						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#		
07 Personnel administratif et de bureau principal	2016	207	186	89.9	85.1	176	10	105.6																
	2018	100	90	90.0	85.6	86	4	105.1	50	45	90.0	43	2	1	1	100.0	1	0	83	72	86.7	75	-3	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	21	3	14.3	22.2	5	-2	64.4																
	2018	6	1	16.7	20.5	1	0	81.3	4	0	0.0	1	-1	1	0	0.0	0	0	10	1	10.0	1	0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2016	348	13	3.7	6.2	22	-9	60.3																
	2018	220	10	4.5	6.8	15	-5	66.8	85	5	5.9	6	-1	65	1	1.5	2	-1	93	2	2.2	3	-1	
10 Personnel de bureau	2016	100	74	74.0	71.5	72	3	103.5																
	2018	36	28	77.8	72.4	26	2	107.4	16	11	68.8	12	-1	1	1	100.0	1	0	40	27	67.5	30	-3	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	50	13	26.0	70.3	35	-22	37.0																
	2018	35	11	31.4	70.2	25	-14	44.8	19	6	31.6	13	-7	1	1	100.0	0	1	17	5	29.4	4	1	
12 Travailleurs manuels spécialisés	2016	580	6	1.0	16.1	93	-87	6.4																
	2018	141	6	4.3	15.7	22	-16	27.1	216	3	1.4	34	-31	17	1	5.9	0	1	421	3	0.7	4	-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									
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#			
07 Personnel administratif et de bureau principal	2018	51	46	90.2	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	51	46	90.2									
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	5	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	5	0	0.0									
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2018	150	6	4.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	150	6	4.0									
10 Personnel de bureau	2018	17	12	70.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	17	12	70.6									
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	20	7	35.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	20	7	35.0									
12 Travailleurs manuels spécialisés	2018	233	4	1.7	8	50.0	0.0	0.0	2	200.0	0.0	0.0	
	2021	233	4	1.7									

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 4 : Résultats - Femmes
Tervita Corporation
30-06-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Tervita Corporation

30-06-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Femmes							Femmes				Femmes				Femmes						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#		
13 Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	2016	259	10	3.9	19.5	51	-41	19.8																
	2018	138	6	4.3	19.7	27	-21	22.1	107	7	6.5	21	-14	22	2	9.1	1	1	109	8	7.3	4	4	
Total	2016	2,491	520	20.9	30.1	750	-230	69.4																
	2018	1,073	242	22.6	31.7	340	-98	71.1	645	112	17.4	204	-92	186	21	11.3	39	-18	1,164	217	18.6	243	-26	

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	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	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2021	0	0	0.0								
14 Autres travailleurs manuels	2018	129	9	7.0	10	90.0	0.0	0.0	10	90.0	0.0	0.0
	2021	129	9	7.0			19.7	35.4			19.7	35.4
Total	2018	831	133	16.0	18	738.9	0.0	0.0	12	1108.3	0.0	0.0
	2021	831	133	16.0			0.0	0.0			0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Tervita Corporation

30-06-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Autochtones							Autochtones				Autochtones				Autochtones							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
01 Cadres supérieurs	2016	59	0	0.0	2.9	2	-2	0.0																	
	2018	23	0	0.0	2.9	1	-1	0.0	8	0	0.0	0	0	0	11	0	0.0	0	0	0	22	0	0.0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	275	2	0.7	2.2	6	-4	33.1																	
	2018	154	3	1.9	2.2	3	0	88.5	40	1	2.5	1	0	39	1	2.6	0	1	95	1	1.1	1	0	0	
03 Professionnels	2016	248	2	0.8	1.4	3	-1	57.6																	
	2018	106	2	1.9	1.5	2	0	125.8	48	2	4.2	1	1	10	0	0.0	0	0	113	1	0.9	1	0	0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	163	9	5.5	4.2	7	2	131.5																	
	2018	63	0	0.0	4.3	3	-3	0.0	39	0	0.0	2	-2	6	0	0.0	0	0	80	8	10.0	4	4	4	
05 Surveillants	2016	23	2	8.7	5.5	1	1	158.1																	
	2018	14	1	7.1	5.2	1	0	137.4	2	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	0	
06 Contremaîtres	2016	158	7	4.4	5.7	9	-2	77.7																	
	2018	37	3	8.1	6.9	3	0	117.5	11	0	0.0	1	-1	10	1	10.0	0	1	77	5	6.5	3	2	2	

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					
		Autochtones		Autochtones					Autochtones					
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#			
01 Cadres supérieurs	2018	19	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	19	0	0.0			2.9	0.0			2.9	0.0		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	79	2	2.5	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	79	2	2.5			0.0	0.0			0.0	0.0		
03 Professionnels	2018	58	2	3.4	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	58	2	3.4			0.0	0.0			0.0	0.0		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	45	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	45	0	0.0			4.3	0.0			4.3	0.0		
05 Surveillants	2018	4	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	4	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
06 Contremaîtres	2018	21	1	4.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	21	1	4.8			0.0	0.0			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Tervita Corporation

30-06-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Tervita Corporation

30-06-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Tous les employés	Effectif							Tous les employés	Recrutements					Avancements					Cessations de fonctions			
			Autochtones				Écart	Résultat EME	Autochtones			Autochtones			Autochtones			Autochtones						
			Représentation	Disponibilité					Actuel		Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence			
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#		
07 Personnel administratif et de bureau principal	2016	207	8	3.9	5.0	10	-2	77.3																
	2018	100	2	2.0	5.5	6	-4	36.4	50	0	0.0	3	-3	1	0	0.0	0	0	83	1	1.2	3	-2	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	21	1	4.8	2.8	1	0	170.1																
	2018	6	0	0.0	2.0	0	0	0.0	4	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	10	1	10.0	0	1	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2016	348	16	4.6	5.8	20	-4	79.3																
	2018	220	17	7.7	5.8	13	4	133.2	85	6	7.1	5	1	65	3	4.6	3	0	93	5	5.4	4	1	
10 Personnel de bureau	2016	100	3	3.0	4.6	5	-2	65.2																
	2018	36	0	0.0	4.9	2	-2	0.0	16	0	0.0	1	-1	1	0	0.0	0	0	40	2	5.0	1	1	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	50	0	0.0	5.8	3	-3	0.0																
	2018	35	0	0.0	6.3	2	-2	0.0	19	0	0.0	1	-1	1	0	0.0	0	0	17	0	0.0	0	0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	2016	580	31	5.3	7.4	43	-12	72.2																
	2018	141	9	6.4	7.2	10	-1	88.7	216	10	4.6	16	-6	17	0	0.0	1	-1	421	20	4.8	23	-3	

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	2018	51	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
	2021	51	0	0.0			5.5	0.0			5.5	0.0			
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	5	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
	2021	5	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2018	150	9	6.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
	2021	150	9	6.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
10 Personnel de bureau	2018	17	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
	2021	17	0	0.0			4.9	0.0			4.9	0.0			
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	20	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
	2021	20	0	0.0			6.3	0.0			6.3	0.0			
12 Travailleurs manuels spécialisés	2018	233	10	4.3	22	45.5	0.0	0.0	22	45.5	0.0	0.0			
	2021	233	10	4.3			7.2	59.6			7.2	59.6			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Tervita Corporation

30-06-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Autochtones				Écart	Résultat FME	Autochtones			Autochtones			Autochtones			Autochtones						
			Représentation	Disponibilité					Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	%	#	%	#	#	%	#	#			
13 Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	2016	259	16	6.2	10.1	26	-10	61.2																
	2018	138	17	12.3	12.1	17	0	101.8	107	10	9.3	13	-3	22	5	22.7	1	4	109	7	6.4	7	0	
Total	2016	2,491	97	3.9	5.5	137	-40	70.8																
	2018	1,073	54	5.0	5.7	61	-7	88.3	645	29	4.5	37	-8	186	10	5.4	7	3	1,164	51	4.4	45	6	

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	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	2018	129	15	11.6	30	50.0	0.0	0.0	30	50.0	0.0	0.0	
	2021	129	15	11.6			0.0	0.0			0.0	0.0	
Total	2018	831	39	4.7	52	75.0	0.0	0.0	52	75.0	0.0	0.0	
	2021	831	39	4.7			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Tervita Corporation

30-06-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Personnes handicapées							Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#		
01 & 02 Cadres	2016	334	2	0.6	4.3	14	-12	13.9																
	2018	177	2	1.1	4.3	8	-6	26.3	48	1	2.1	2	-1	50	1	2.0	0	1	117	2	1.7	1	1	
03 Professionnels	2016	248	5	2.0	3.8	9	-4	53.1																
	2018	106	3	2.8	3.8	4	-1	74.5	48	1	2.1	2	-1	10	0	0.0	0	0	113	1	0.9	2	-1	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	163	0	0.0	4.6	7	-7	0.0																
	2018	63	0	0.0	4.6	3	-3	0.0	39	0	0.0	2	-2	6	0	0.0	0	0	80	0	0.0	0	0	
05 Surveillants	2016	23	1	4.3	13.9	3	-2	31.3																
	2018	14	0	0.0	13.9	2	-2	0.0	2	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	
06 Contremaîtres	2016	158	0	0.0	7.8	12	-12	0.0																
	2018	37	0	0.0	7.8	3	-3	0.0	11	0	0.0	1	-1	10	0	0.0	0	0	77	1	1.3	0	1	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs									Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées					
		Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#		
01 & 02 Cadres	2018	98	2	2.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	98	2	2.0			4.3	47.5			4.3	47.5	
03 Professionnels	2018	58	1	1.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	58	1	1.7			3.8	45.4			3.8	45.4	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	45	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	45	0	0.0			4.6	0.0			4.6	0.0	
05 Surveillants	2018	4	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	4	0	0.0			13.9	0.0			13.9	0.0	
06 Contremaîtres	2018	21	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	21	0	0.0			7.8	0.0			7.8	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Tervita Corporation

30-06-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif									Analyse des données sur la mobilité														
		Tous les employés	Effectif						Recrutements			Avancements			Cessations de fonctions										
			Personnes handicapées						Personnes handicapées			Personnes handicapées			Personnes handicapées										
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	207	3	1.4	3.4	7	-4	42.6																
		2018	100	2	2.0	3.4	3	-1	58.8	50	1	2.0	2	-1	1	0	0.0	0	0	83	1	1.2	1	0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	21	0	0.0	3.5	1	-1	0.0																
		2018	6	0	0.0	3.5	0	0	0.0	4	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	10	0	0.0	0	0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	348	1	0.3	3.8	13	-12	7.6																
		2018	220	1	0.5	3.8	8	-7	12.0	85	0	0.0	3	-3	65	0	0.0	0	0	93	0	0.0	0	0	
10	Personnel de bureau	2016	100	0	0.0	7.0	7	-7	0.0																
		2018	36	0	0.0	7.0	3	-3	0.0	16	0	0.0	1	-1	1	0	0.0	0	0	40	0	0.0	0	0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	50	0	0.0	5.6	3	-3	0.0																
		2018	35	0	0.0	5.6	2	-2	0.0	19	1	5.3	1	0	1	0	0.0	0	0	17	1	5.9	0	1	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	580	7	1.2	4.8	28	-21	25.1																
		2018	141	2	1.4	4.8	7	-5	29.6	216	0	0.0	10	-10	17	1	5.9	0	1	421	5	1.2	5	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées						
		Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	51	1	2.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	51	1	2.0		3.4	57.7			3.4	57.7		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	5	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	5	0	0.0		0.0	0.0			0.0	0.0		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	150	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	150	0	0.0		3.8	0.0			3.8	0.0		
10	Personnel de bureau	2018	17	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	17	0	0.0		7.0	0.0			7.0	0.0		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	20	1	5.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	20	1	5.0		5.6	89.3			5.6	89.3		
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	233	1	0.4	5	20.0	0.0	0.0	5	20.0	0.0	0.0	
		2021	233	1	0.4		4.8	8.9			4.8	8.9		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées
Tervita Corporation
30-06-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Tervita Corporation

30-06-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Personnes handicapées							Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#		
13 Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	2016	259	5	1.9	5.3	14	-9	36.4																
	2018	138	2	1.4	5.3	7	-5	27.3	107	0	0.0	6	-6	22	0	0.0	0	0	0	109	2	1.8	2	0
Total	2016	2,491	24	1.0	4.8	120	-96	20.1																
	2018	1,073	12	1.1	4.7	50	-38	23.8	645	4	0.6	30	-26	186	2	1.1	2	0	1,164	13	1.1	11	2	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées					
		Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#			
13 Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0			0.0	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	2018	129	0	0.0	2	0.0	0.0	0.0	2	0.0	0.0	0.0	
	2021	129	0	0.0		5.3	0.0	0.0		5.3	0.0	0.0	
Total	2018	831	6	0.7	7	85.7	0.0	0.0	7	85.7	0.0	0.0	
	2021	831	6	0.7		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Tervita Corporation

30-06-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Membres des minorités visibles							Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#		
01 Cadres supérieurs	2016	59	1	1.7	10.1	6	-5	16.8																
	2018	23	0	0.0	10.1	2	-2	0.0	8	1	12.5	1	0	11	1	9.1	0	1	22	2	9.1	0	2	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	275	14	5.1	15.0	41	-27	33.9																
	2018	154	10	6.5	15.0	23	-13	43.3	40	3	7.5	6	-3	39	4	10.3	2	2	95	7	7.4	5	2	
03 Professionnels	2016	248	49	19.8	26.5	66	-17	74.6																
	2018	106	15	14.2	25.2	27	-12	56.2	48	4	8.3	12	-8	10	3	30.0	2	1	113	26	23.0	22	4	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	163	13	8.0	19.6	32	-19	40.7																
	2018	63	11	17.5	20.6	13	-2	84.8	39	7	17.9	8	-1	6	1	16.7	0	1	80	3	3.8	6	-3	
05 Surveillants	2016	23	2	8.7	17.9	4	-2	48.6																
	2018	14	2	14.3	17.9	3	-1	79.8	2	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	
06 Contremaîtres	2016	158	4	2.5	5.6	9	-5	45.2																
	2018	37	2	5.4	5.7	2	0	94.8	11	0	0.0	1	-1	10	0	0.0	0	0	77	2	2.6	2	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#		
01 Cadres supérieurs	2018	19	2	10.5	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2021	19	2	10.5			10.1	104.2			10.1	104.2
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	79	7	8.9	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2021	79	7	8.9			15.0	59.1			15.0	59.1
03 Professionnels	2018	58	7	12.1	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2021	58	7	12.1			25.2	47.9			25.2	47.9
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	45	8	17.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2021	45	8	17.8			20.6	86.3			20.6	86.3
05 Surveillants	2018	4	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2021	4	0	0.0			17.9	0.0			17.9	0.0
06 Contremaîtres	2018	21	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2021	21	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

Tervita Corporation

30-06-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Tervita Corporation

30-06-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																		
		Tous les employés	Effectif							Tous les employés	Recrutements						Avancements						Cessations de fonctions					
			Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles						Membres des minorités visibles						Membres des minorités visibles					
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence									
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#					
07 Personnel administratif et de bureau principal	2016	207	11	5.3	9.5	20	-9	55.9																				
	2018	100	5	5.0	8.8	9	-4	56.8	50	1	2.0	4	-3	1	0	0.0	0	0	83	8	9.6	4	4					
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	21	1	4.8	11.4	2	-1	41.8																				
	2018	6	0	0.0	11.3	1	-1	0.0	4	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	10	0	0.0	0	0					
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2016	348	5	1.4	6.7	23	-18	21.4																				
	2018	220	6	2.7	6.5	14	-8	42.0	85	5	5.9	6	-1	65	3	4.6	1	2	93	2	2.2	1	1					
10 Personnel de bureau	2016	100	21	21.0	20.0	20	1	105.0																				
	2018	36	9	25.0	17.8	6	3	140.4	16	1	6.3	3	-2	1	1	100.0	0	1	40	7	17.5	8	-1					
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	50	2	4.0	16.5	8	-6	24.2																				
	2018	35	1	2.9	17.0	6	-5	16.8	19	1	5.3	3	-2	1	0	0.0	0	0	17	0	0.0	1	-1					
12 Travailleurs manuels spécialisés	2016	580	13	2.2	12.1	70	-57	18.5																				
	2018	141	6	4.3	18.5	26	-20	23.0	216	5	2.3	40	-35	17	0	0.0	0	0	421	9	2.1	9	0					

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles					Membres des minorités visibles					
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#			
07 Personnel administratif et de bureau principal	2018	51	1	2.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	51	1	2.0			8.8	22.3			8.8	22.3		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	5	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	5	0	0.0			11.3	0.0			11.3	0.0		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2018	150	8	5.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	150	8	5.3			6.5	82.1			6.5	82.1		
10 Personnel de bureau	2018	17	2	11.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	17	2	11.8			0.0	0.0			0.0	0.0		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	20	1	5.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	20	1	5.0			17.0	29.4			17.0	29.4		
12 Travailleurs manuels spécialisés	2018	233	5	2.1	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	233	5	2.1			18.5	11.6			18.5	11.6		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Tervita Corporation

30-06-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Tervita Corporation

30-06-2018

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
Sources des données:		Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$E \div D \times 100$	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$D \times G \div 100$	$E - H$	$E \div H \times 100$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$L \div K \times 100$	$K \times G = 100$	$L - N$	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							
			Membres des minorités visibles							Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
13 Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	2016	259	10	3.9	14.7	38	-28	26.3																	
	2018	138	8	5.8	11.9	16	-8	48.7	107	6	5.6	13	-7	22	3	13.6	1	2	109	4	3.7	4	0		
Total	2016	2,491	146	5.9	13.6	339	-193	43.1																	
	2018	1,073	75	7.0	13.8	148	-73	50.7	645	34	5.3	89	-55	186	16	8.6	11	5	1,164	70	6.0	68	2		

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				
		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	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	2018	129	9	7.0	30	30.0	0.0	0.0	40	22.5	0.0	0.0
	2021	129	9	7.0			11.9	58.6			11.9	58.6
Total	2018	831	50	6.0	30	166.7	0.0	0.0	40	125.0	0.0	0.0
	2021	831	50	6.0			0.0	0.0			0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonables
Tervita Corporation
30-06-2018

Efforts

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

Mesures nécessaires :

- Assurer aux nouveaux employés la possibilité de s'auto-identifier et d'ajuster les résultats du sondage en conséquence.
- Fournir un questionnaire d'auto-identification aux employés qui souhaitent modifier les renseignements précédemment soumis et à ceux qui en avaient fait la demande, et ajusté les résultats
- 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 le
- Tout cela pourrait raisonnablement permettre d'accroître la représentation, en tenant compte des ressources et des contraintes.
- Autre (veuillez préciser) :

Contexte opérationnel

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

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

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

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

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

[Redacted area]

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

[Redacted area]

- Autre.

[Redacted area]

Détails additionnels

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

[Redacted area]

**Programme de contrats fédéraux
Rapport de l'évaluation subséquente de la conformité**

Nom de l'employeur : Tervita Corporation

Lieu principal : Calgary (Alberta)

Nombre d'employés : 1073

- Alberta 728
- Colombie-Britannique 172
- Saskatchewan 74
- Manitoba 63
- Ontario 35
- Nouvelle-Écosse 1

Aperçu de l'organisation :

Code SCIAN 5629 (Services d'assainissement et autres services de gestion des déchets)

Tervita Corporation offre des solutions environnementales aux clients des secteurs pétrolier et gazier, minier, industriel, communautaire et gouvernemental au Canada et aux États-Unis. L'entreprise offre des services qui comprennent l'élimination des déchets pétrolifères, l'assainissement des sites d'enfouissement, la démolition, le recyclage des métaux, le traitement de l'eau, la construction civile et environnementale, l'exploration des sables bitumineux, le forage, les travaux de construction et le nettoyage des déversements de pétrole.

Dates clés – Première évaluation

Début : 2015-10-27; prolongation de délai accordée
jusqu'au : 2016-03-18

Réception : 2016-04-26

Fermeture : 2015-05-13

Analyse de 2016-03-18

l'effectif :

Dates clés – Évaluation subséquente

Début : 2018-07-04

Réception : 2018-12-06

Analyse de 2018-06-30

l'effectif :

VÉRIFICATION DES DONNÉES

J'ai vérifié que les données fournies dans la trousse d'évaluation subséquente sont conformes à celles fournies lors de la présentation précédente :

Oui Non

Commentaires :

J'ai vérifié que les données fournies dans le Rapport des réalisations correspondent à celles qui se trouvent dans les formulaires 1 à 6 :

Oui Non

Commentaires :

La période indiquée dans le Rapport des réalisations est du 1^{er} avril 2016 au 30 juin 2018. Les données de l'analyse actuelle de l'effectif incluses dans le Rapport des réalisations correspondent à celles qui se trouvent dans les formulaires 1 à 6 du Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIÉMT).

ÉVALUATION DES PROGRÈS RAISONNABLES

Dans l'évaluation précédente, de nombreuses lacunes ont été relevées dans différentes CPÉME relativement à chaque groupe désigné. Dans l'évaluation précédente, aucun objectif à court et à long terme n'a été établi, que ce soit sous forme numérique ou en pourcentage.

Femmes

01	Cadres supérieurs	Objectif non fixé
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif non fixé
03	Professionnels	Objectif non fixé
05	Surveillants	Objectif non fixé
06	Contremaîtres	Objectif non fixé
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	Objectif non fixé
09	Travailleurs qualifiés et artisans	Objectif non fixé
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	Objectif non fixé
12	Travailleurs manuels spécialisés	Objectif non fixé
14	Autres travailleurs manuels	Objectif non fixé

Évaluation/observations

- CPÉME 01 – Sur les 19 personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, trois faisaient partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 27,4 %. L'effort raisonnable n'a pu être évalué puisqu'aucun objectif n'a été fixé.

- CPÉME 02 – Sur les 79 personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, neuf faisaient partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 38,9 %. L’effort raisonnable n’a pu être évalué puisqu’aucun objectif n’a été fixé.
- CPÉME 03 – Sur les 58 personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, 24 faisaient partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 46,1 %. L’effort raisonnable n’a pu être évalué puisqu’aucun objectif n’a été fixé.
- CPÉME 05 – Sur les quatre personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, aucune ne faisait partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 58,7 %. L’effort raisonnable n’a pu être évalué puisqu’aucun objectif n’a été fixé.
- CPÉME 06 – Sur les 21 personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, une faisait partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 5,1 %. L’effort raisonnable n’a pu être évalué puisqu’aucun objectif n’a été fixé.
- CPÉME 08 – Sur les cinq personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, aucune ne faisait partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 22,2 %. L’effort raisonnable n’a pu être évalué puisqu’aucun objectif n’a été fixé.
- CPÉME 09 – Sur les 150 personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, six faisaient partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 6,2 %. L’effort raisonnable n’a pu être évalué puisqu’aucun objectif n’a été fixé.
- CPÉME 11 – Sur les 20 personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, sept faisaient partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 70,3 %. L’effort raisonnable n’a pu être évalué puisqu’aucun objectif n’a été fixé.
- CPÉME 12 – Sur les 233 personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, quatre faisaient partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 16,1 %. L’effort raisonnable n’a pu être évalué puisqu’aucun objectif n’a été fixé.
- CPÉME 14 – Sur les 129 personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, neuf faisaient partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 19,5 %. L’effort raisonnable n’a pu être évalué puisqu’aucun objectif n’a été fixé.

Autochtones

01	Cadres supérieurs	Objectif non fixé
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif non fixé
03	Professionnels	Objectif non fixé
06	Contremaîtres	Objectif non fixé
07	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif non fixé
09	Travailleurs qualifiés et artisans	Objectif non fixé
10	Personnel de bureau	Objectif non fixé
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	Objectif non fixé
12	Travailleurs manuels spécialisés	Objectif non fixé
14	Autres travailleurs manuels	Objectif non fixé

Évaluation/observations

- CPÉME 01 – Sur les 19 personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, aucune ne faisait partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 2,9 %. L'effort raisonnable n'a pu être évalué puisqu'aucun objectif n'a été fixé.
- CPÉME 02 – Sur les 79 personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, deux faisaient partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 2,2 %. L'effort raisonnable n'a pu être évalué puisqu'aucun objectif n'a été fixé.
- CPÉME 03 – Sur les 58 personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, deux faisaient partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 1,4 %. L'effort raisonnable n'a pu être évalué puisqu'aucun objectif n'a été fixé.
- CPÉME 06 – Sur les 21 personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, une faisait partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 5,7 %. L'effort raisonnable n'a pu être évalué puisqu'aucun objectif n'a été fixé.
- CPÉME 07 – Sur les 19 personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, trois faisaient partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 5 %. L'effort raisonnable n'a pu être évalué puisqu'aucun objectif n'a été fixé.
- CPÉME 09 – Sur les 150 personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, neuf faisaient partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 5,8 %. L'effort raisonnable n'a pu être évalué puisqu'aucun objectif n'a été fixé.
- CPÉME 10 – Sur les 17 personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, aucune ne faisait partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 4,6 %. L'effort raisonnable n'a pu être évalué puisqu'aucun objectif n'a été fixé.
- CPÉME 11 – Sur les 20 personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, aucune ne faisait partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 5,8 %. L'effort raisonnable n'a pu être évalué puisqu'aucun objectif n'a été fixé.
- CPÉME 12 – Sur les 233 personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, 10 faisaient partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 7,4 %. L'effort raisonnable n'a pu être évalué puisqu'aucun objectif n'a été fixé.
- CPÉME 14 – Sur les 129 personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, 15 faisaient partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 10,1 %. L'effort raisonnable n'a pu être évalué puisqu'aucun objectif n'a été fixé.

Personnes handicapées

01/02	Cadres	Objectif non fixé
03	Professionnels	Objectif non fixé
04	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif non fixé
05	Surveillants	Objectif non fixé
06	Contremaîtres	Objectif non fixé
07	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif non fixé
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	Objectif non fixé

09	Travailleurs qualifiés et artisans	Objectif non fixé
10	Personnel de bureau	Objectif non fixé
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	Objectif non fixé
14	Autres travailleurs manuels	Objectif non fixé

Évaluation/observations

- CPÉME 01/02 – Sur les 98 personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, deux faisaient partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 3,8 %. L'effort raisonnable n'a pu être évalué puisqu'aucun objectif n'a été fixé.
- CPÉME 03 – Sur les 58 personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, une faisait partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 4,6 %. L'effort raisonnable n'a pu être évalué puisqu'aucun objectif n'a été fixé.
- CPÉME 04 – Sur les 45 personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, aucune ne faisait partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 13,9 %. L'effort raisonnable n'a pu être évalué puisqu'aucun objectif n'a été fixé.
- CPÉME 05 – Sur les quatre personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, aucune ne faisait partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 7,8 %. L'effort raisonnable n'a pu être évalué puisqu'aucun objectif n'a été fixé.
- CPÉME 06 – Sur les 21 personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, aucune ne faisait partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 3,4 %. L'effort raisonnable n'a pu être évalué puisqu'aucun objectif n'a été fixé.
- CPÉME 07 – Sur les 51 personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, une faisait partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 3,5 %. L'effort raisonnable n'a pu être évalué puisqu'aucun objectif n'a été fixé.
- CPÉME 08 – Sur les cinq personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, aucune ne faisait partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 3,8 %. L'effort raisonnable n'a pu être évalué puisqu'aucun objectif n'a été fixé.
- CPÉME 09 – Sur les 150 personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, aucune ne faisait partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 7 %. L'effort raisonnable n'a pu être évalué puisqu'aucun objectif n'a été fixé.
- CPÉME 10 – Sur les 17 personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, aucune ne faisait partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 5,6 %. L'effort raisonnable n'a pu être évalué puisqu'aucun objectif n'a été fixé.
- CPÉME 11 – Sur les 20 personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, une faisait partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 4,8 %. L'effort raisonnable n'a pu être évalué puisqu'aucun objectif n'a été fixé.
- CPÉME 14 – Sur les 129 personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, aucune ne faisait partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 4,8 %. L'effort raisonnable n'a pu être évalué puisqu'aucun objectif n'a été fixé.

Membres des minorités visibles

01	Cadres supérieurs	Objectif non fixé
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif non fixé
03	Professionnels	Objectif non fixé
04	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif non fixé
05	Surveillants	Objectif non fixé
06	Contremaîtres	Objectif non fixé
07	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif non fixé
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	Objectif non fixé
09	Travailleurs qualifiés et artisans	Objectif non fixé
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	Objectif non fixé
12	Travailleurs manuels spécialisés	Objectif non fixé
14	Autres travailleurs manuels	Objectif non fixé

Évaluation/observations

- CPÉME 01 – Sur les 19 personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, deux faisaient partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 10,1 %. L'effort raisonnable n'a pu être évalué puisqu'aucun objectif n'a été fixé.
- CPÉME 02 – Sur les 79 personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, sept faisaient partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 15 %. L'effort raisonnable n'a pu être évalué puisqu'aucun objectif n'a été fixé.
- CPÉME 03 – Sur les 58 personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, sept faisaient partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 26,5 %. L'effort raisonnable n'a pu être évalué puisqu'aucun objectif n'a été fixé.
- CPÉME 04 – Sur les 45 personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, huit faisaient partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 19,6 %. L'effort raisonnable n'a pu être évalué puisqu'aucun objectif n'a été fixé.
- CPÉME 05 – Sur les quatre personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, aucune ne faisait partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 17,9 %. L'effort raisonnable n'a pu être évalué puisqu'aucun objectif n'a été fixé.
- CPÉME 06 – Sur les 21 personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, aucune ne faisait partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 5,6 %. L'effort raisonnable n'a pu être évalué puisqu'aucun objectif n'a été fixé.
- CPÉME 07 – Sur les 51 personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, une faisait partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 9,5 %. L'effort raisonnable n'a pu être évalué puisqu'aucun objectif n'a été fixé.

- CPÉME 08 – Sur les cinq personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, aucune ne faisait partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 11,4 %. L’effort raisonnable n’a pu être évalué puisqu’aucun objectif n’a été fixé.
- CPÉME 09 – Sur les 150 personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, huit faisaient partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 6,7 %. L’effort raisonnable n’a pu être évalué puisqu’aucun objectif n’a été fixé.
- CPÉME 11 – Sur les 20 personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, une faisait partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 16,5 %. L’effort raisonnable n’a pu être évalué puisqu’aucun objectif n’a été fixé.
- CPÉME 12 – Sur les 233 personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, cinq faisaient partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 12,1 %. L’effort raisonnable n’a pu être évalué puisqu’aucun objectif n’a été fixé.
- CPÉME 14 – Sur les 259 personnes qui sont entrées dans cette CPÉME, 10 faisaient partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 14,7 %. L’effort raisonnable n’a pu être évalué puisqu’aucun objectif n’a été fixé.

ÉVALUATION DES EFFORTS RAISONNABLES

- Il n’est pas nécessaire d’évaluer les efforts raisonnables étant donné que tous les objectifs ont été atteints à 80 % ou plus.
- Cette évaluation porte sur les données du 2016-04-01 au 2018-06-30. Lors de leur première évaluation, l’organisation n’a pas établi d’objectifs à court ou à long terme. Par conséquent, les efforts raisonnables de l’organisation n’ont pas pu être évalués, bien que de nombreuses lacunes aient été comblées.

ÉVALUATION DES OBJECTIFS

- Tous les objectifs à court et à long terme sont établis sous forme numérique et en pourcentage. Aux fins de cette évaluation, seul le format en pourcentage sera utilisé.
- Sauf indication contraire, tous les objectifs à court et à long terme ont été établis en fonction de la disponibilité sur le marché du travail.
- Le roulement annuel prévu est inférieur au roulement réel en raison du nombre d’événements qui se sont produits entre 2016 et 2018 relativement à notre effectif, de l’arrêt des activités aux États-Unis et du ralentissement des activités pétrolières et gazières qui ont entraîné un certain nombre de mises à pied et de licenciements.

Femmes

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

N°	Description	N ^{bre}	(1 à 3 ans)	(3 ans ou +)	%	%
			N ^{bre} ou %	N ^{bre} ou %		
01	Cadres supérieurs	-4	27,4	27,4	8,7	27,4
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-43	38,9	38,9	11	38,9
05	Surveillants	-2	50	50	42,9	59,5
09	Travailleurs qualifiés et artisans	-5	6,8	6,8	4,5	6,8
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-14	50	50	31,4	70,2
12	Travailleurs manuels spécialisés	-16	15,7	15,7	4,3	15,7
14	Autres travailleurs manuels	-21	19,7	19,7	4,3	19,7

Observations :

- Bien que la disponibilité soit plus élevée dans les CPÉME 05 et 11, l'objectif est fixé de façon appropriée à 50 % pour s'assurer qu'elles englobent tous les sexes et pour empêcher le cantonnement des femmes dans ces professions.
- Tous les autres objectifs à court et à long terme sont établis en fonction de la disponibilité sur le marché.

Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	Court terme	Long terme		
N°	Description		N ^{bre}	(1 à 3 ans) N ^{bre} ou %	(3 ans ou +) N ^{bre} ou %	%
01	Cadres supérieurs	-1	2,9	2,9	0	2,9
04	Personnel semi-professionnel et technique	-3	4,3	4,3	0	4,3
07	Personnel administratif et de bureau principal	-4	5,5	5,5	2	5,5
10	Personnel de bureau	-2	4,9	4,9	0	4,9
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-2	6,3	6,3	0	6,3
12	Travailleurs manuels spécialisés	-1	7,2	7,2	6,4	7,2

Observations :

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif		Objectifs			Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou +)		
N°	Description	N ^{bre}	N ^{bre} ou %	N ^{bre} ou %	%	%
01/ 02	Cadres	-6	4,3	4,3	1,1	4,3
03	Professionnels	-1	3,8	3,8	2,8	3,8
04	Personnel semi-professionnel et technique	-3	4,6	4,6	0	4,6
05	Surveillants	-2	13,9	13,9	0	13,9
06	Contremaîtres	-3	7,8	7,8	0	7,8
07	Personnel administratif et de bureau principal	-1	3,4	3,4	2	3,4
09	Travailleurs qualifiés et artisans	-7	3,8	3,8	0,5	3,8
10	Personnel de bureau	-3	7	7	0	7
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-2	5,6	5,6	0	5,6
12	Travailleurs manuels spécialisés	-5	4,8	4,8	1,4	4,8
14	Autres travailleurs manuels	-5	5,3	5,3	1,4	5,3

Observations :

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif		Objectifs			Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou +)		
N°	Description	N ^{bre}	N ^{bre} ou %	N ^{bre} ou %	%	%
01	Cadres supérieurs	-2	10,1	10,1	0	10,1
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-13	15	15	6,5	15

03	Professionnels	-12	25,2	25,2	14,2	25,2
04	Personnel semi-professionnel et technique	-2	20,6	20,6	17,5	20,6
05	Surveillants	-1	17,9	17,9	14,3	17,9
07	Personnel administratif et de bureau principal	-4	8,8	8,8	5	8,8
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	-1	11,3	11,3	0	11,3
09	Travailleurs qualifiés et artisans	-8	6,5	6,5	2,7	6,5
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-5	17	17	2,9	17
12	Travailleurs manuels spécialisés	-20	18,5	18,5	4,3	18,5
14	Autres travailleurs manuels	-8	11,9	11,9	5,8	11,9

Observations :

RECOMMANDATION

Je recommande que l'on juge l'employeur :

en conformité en non-conformité

Après avoir évalué les données soumises par l'employeur au sujet de son effectif et tenu compte de ses circonstances particulières, je recommande que la lettre de clôture comprenne les éléments suivants :

- Comme il existe un certain nombre de lacunes dans chaque groupe désigné, l'organisation pourrait envisager de s'associer à des universités ou de communiquer avec des associations professionnelles afin de trouver des candidats qualifiés qui sont membres des groupes désignés, de sorte à l'aider à réduire ou à éliminer ces lacunes.
- Comme il existe d'importantes lacunes sur le plan de la représentation des femmes et des membres des minorités visibles, l'organisation pourrait envisager d'effectuer un examen des systèmes d'emploi (ESE), ainsi que de ses politiques et pratiques de recrutement et d'embauche afin de dégager tout obstacle potentiel au recrutement et au maintien en poste de personnes appartenant à ces deux groupes désignés.
- Des conseils sur la façon de mener un examen des systèmes d'emploi sont accessibles sur le site Web du Programme du travail (étape 2-2 des modules), à <https://equity.esdc.gc.ca/sgiemt-weims/emp/W.2.3msM.1intInf.4%40->

fra.jsp?&&cid=aide-help&_ga=2.252268041.1845905918.1519931408-1912045188.1507820070.

Nom de l'analyste : Neena Sharan

Date : 2018-12-10

De: Sharan, Neena N [NC] pour EE-EME

Envoyé le: 19 décembre 2018 9:32 AM

A: 'sfoster@tervita.com'; 'jeprice@tervita.com'; 'Chaitan, Caron'

Objet : Accord numéro 090199 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

This information is also available in English, upon request

Monsieur Steve Foster,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité subséquente entreprise le 04 Juillet 2018 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que Tervita Corporation 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 et/ou déployés des efforts raisonnables afin d'atteindre l'équité en matière d'emploi.

Après avoir examiné les renseignements présentés par Tervita Corporation, nous avons formulé des recommandations qui garantiront le succès de son programme d'équité en matière d'emploi :

- Comme il existe un certain nombre de lacunes pour chaque groupe désigné, l'organisation pourrait envisager de s'associer à des universités ou de communiquer avec des associations professionnelles afin de trouver des candidats qualifiés qui sont membres des groupes désignés, de sorte à l'aider à réduire ou à éliminer ces lacunes.
- Comme il existe d'importantes lacunes sur le plan de la représentation des femmes et des membres des minorités visibles, l'organisation pourrait envisager d'effectuer un examen des systèmes d'emploi (ESE), ainsi que de ses politiques et pratiques de recrutement et d'embauche afin de dégager tout obstacle potentiel au recrutement et au maintien en poste de personnes appartenant à ces deux groupes désignés.
- Des conseils sur la façon de mener un examen des systèmes d'emploi sont accessibles sur le site Web du Programme du travail (étape 2-2 des modules), à https://equity.esdc.gc.ca/sgiemt-weims/emp/W.2.3msM.1intInf.4%40-fra.jsp?&&cid=aide-help&_ga=2.252268041.1845905918.1519931408-1912045188.1507820070.

Aux termes du PCF, votre entreprise fera l'objet d'évaluations de conformité subséquentes tous les trois ans. La prochaine évaluation sera initiée le 04 Juillet 2021. Les prochaines évaluations de conformité seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis par votre entreprise.

Lorsque Tervita Corporation 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;

1

Canada

- 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, Tervita Corporation 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 [Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail \(SGIÉMT\)](#). Ce système vous aidera à produire l'analyse de votre effectif; il contient aussi d'autres outils d'analyses de données comme le rapport des réalisations ainsi qu'une série de modules de formation.

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

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

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



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!