



s.19(1)

s.24(1)

Programme du travail
Programme de contrats fédéraux

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

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

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

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation Miller Waste Systems Inc.	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale)	Numéro d'entreprise [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent)
Numéro de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Pour trouver le code SCIAN à 4 de chiffres votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/list-liste-fra.htm 5621	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 8050 Woodbine Avenue	Ville Markham	Province ON	Code postal L3R 2N8
	Numéro de téléphone 905-475-6397	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) David Freemantle	Titre Gestionnaire Ressources humaines		
Numéro de téléphone 905-475-6397	Adresse de courriel david.freemantle@millergroup.ca	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	

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

SIGNATAIRE			
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de direction de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.			
Nom (en lettres moulées) Denis Goulet	Titre Vice-président et directeur général		
Numéro de téléphone 905-475-6397	Adresse de courriel denis.goulet@millergroup.ca	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature [REDACTED]	Date (AAAA/MM/JJ) 2017-05-05		

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Miller Waste Systems Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-23

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	#	%	% ^{fé}	#	#		
01 : Cadres supérieurs	National	5	0	0.0 %	27.4 %	1	-1	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	62	2	3.2 %	38.9 %	24	-22	National	
03 : Professionnels		14	3	21.4 %	51.6 %	7	-4		
2161 : Mathématiciens, statisticiens et actuaires	National	4	3	75.0 %	46.7 %	2	1	National	
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	9	0	0.0 %	53.8 %	5	-5	National	
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	1	0	0.0 %	50.7 %	1	-1	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		23	0	0.0 %	16.0 %	4	-4		
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Nouvelle-Écosse	2	0	0.0 %	14.5 %	0	0	Nouvelle-Écosse	
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Ontario	14	0	0.0 %	19.9 %	3	-3	Ontario	
2234 : Estimateurs de la construction	Ontario	5	0	0.0 %	10.5 %	1	-1	Ontario	
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouvelle-Écosse	
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Ontario	1	0	0.0 %	7.2 %	0	0	Ontario	
05 : Contrôleurs		55	17	30.9 %	62.1 %	34	-17		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	1	1	100.0 %	55.9 %	1	0	Halifax	
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	Londres	2	0	0.0 %	55.5 %	1	-1	Londres	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	6	1	16.7 %	73.2 %	4	-3	N.S. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	36	12	33.3 %	62.9 %	23	-11	Ont. moins de RMR	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	4	2	50.0 %	56.6 %	2	0	Oshawa	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	2	0	0.0 %	50.7 %	1	-1	Ottawa - Gatineau	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	1	50.0 %	53.0 %	1	0	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	0	0.0 %	54.2 %	1	-1	Winnipeg	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		55	3	5.5 %	18.8 %	10	-7		
7205 : Entrepreneurs et contremaîtres, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien	Ontario	2	0	0.0 %	7.8 %	0	0	Ontario	

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Miller Waste Systems Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-23

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique	Ontario	1	0.0 %	0	0.0 %	0	5.5 %	0	Ontario
7305 : Surveillants, transporteurs routiers et autres opérateurs de transport terrestre	Ontario	1	0.0 %	0	0.0 %	0	17.3 %	0	Ontario
9212 : Surveillants de la transformation du pétrole, du gaz et des produits chimiques et des services d'utilité publique	Nouvelle-Écosse	2	0.0 %	0	0.0 %	0	15.6 %	0	Nouvelle-Écosse
9212 : Surveillants de la transformation du pétrole, du gaz et des produits chimiques et des services d'utilité publique	Ontario	14	7.1 %	1	7.1 %	3	20.4 %	-2	Ontario
9227 : Surveillants, fabrication et assemblage d'autres produits	Nouvelle-Écosse	5	0.0 %	0	0.0 %	0	0.0 %	0	Nouvelle-Écosse
9227 : Surveillants, fabrication et assemblage d'autres produits	Ontario	30	6.7 %	2	6.7 %	7	22.7 %	-5	Ontario
07 : Personnel administratif et de bureau principal		3	100.0 %	3	100.0 %	3	86.3 %	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	1	100.0 %	1	100.0 %	1	84.8 %	0	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	1	100.0 %	1	100.0 %	1	87.0 %	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	100.0 %	1	100.0 %	1	87.1 %	0	Ont. moins de RMR
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		4	0.0 %	0	0.0 %	0	4.9 %	0	
7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes	Ontario	3	0.0 %	0	0.0 %	0	5.1 %	0	Ontario
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Nouvelle-Écosse	1	0.0 %	0	0.0 %	0	4.3 %	0	Nouvelle-Écosse
10 : Personnel de bureau		30	90.0 %	27	90.0 %	21	70.3 %	6	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Brantford	1	100.0 %	1	100.0 %	1	70.3 %	0	Brantford
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	1	100.0 %	1	100.0 %	1	67.7 %	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	1	100.0 %	1	100.0 %	1	62.4 %	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	1	100.0 %	1	100.0 %	1	71.4 %	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	19	89.5 %	17	89.5 %	14	72.4 %	3	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	2	100.0 %	2	100.0 %	1	67.3 %	1	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	100.0 %	1	100.0 %	1	65.8 %	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	4	75.0 %	3	75.0 %	3	65.2 %	0	Toronto
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		18	22.2 %	4	22.2 %	13	71.3 %	-9	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	1	100.0 %	1	100.0 %	1	71.9 %	0	N.B. moins CMA

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Miller Waste Systems Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-23

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	2	0	0.0 %	72.7 %	1	-1	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	12	3	25.0 %	72.4 %	9	-6	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	1	0	0.0 %	69.8 %	1	-1	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	0	0.0 %	63.9 %	1	-1	Toronto
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		654	33	5.0 %	19.3 %	126	-93	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	10	0	0.0 %	17.8 %	2	-2	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Brantford	4	0	0.0 %	21.9 %	1	-1	Brantford
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph	1	0	0.0 %	26.3 %	0	0	Guelph
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	7	0	0.0 %	12.1 %	1	-1	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	21	0	0.0 %	18.6 %	4	-4	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	34	1	2.9 %	23.0 %	8	-7	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	25	2	8.0 %	18.7 %	5	-3	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	4	0	0.0 %	12.3 %	0	-9	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	5	0	0.0 %	15.8 %	1	-6	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	47	1	2.1 %	15.9 %	7	-40	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	306	23	7.5 %	20.7 %	63	-8	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	51	1	2.0 %	17.0 %	9	-4	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	33	1	3.0 %	14.6 %	5	-1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peterborough	7	0	0.0 %	19.4 %	1	-2	Peterborough
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Catharines - Niagara	13	0	0.0 %	17.8 %	2	-8	St. Catharines -
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	54	4	7.4 %	22.0 %	12	-5	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	32	0	0.0 %	14.5 %	5	-2	Winnipeg
13 : Autres personnels de vente et de service		3	0	0.0 %	58.9 %	2	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	1	0	0.0 %	57.4 %	1		Halifax

2018-05-25

Page 3 de 15



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-23

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1	0.0 %	0	0.0 %	1	57.5 %	-1	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0.0 %	0	0.0 %	1	61.8 %	-1	Ont. moins de RMR
14 : Autres travailleurs manuels		217	15.7 %	34	15.7 %	44	20.5 %	-10	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	7	57.1 %	4	17.9 %	1	17.9 %	3	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	21	9.5 %	2	14.2 %	3	14.2 %	-1	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	12	25.0 %	3	19.0 %	2	19.0 %	1	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	1	0.0 %	0	15.3 %	0	15.3 %	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	1	0.0 %	0	25.1 %	0	25.1 %	0	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	23	13.0 %	3	23.4 %	5	23.4 %	-2	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	85	17.6 %	15	19.7 %	17	19.7 %	-2	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	15	6.7 %	1	16.4 %	2	16.4 %	-1	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	0.0 %	0	9.3 %	0	9.3 %	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peterborough	2	50.0 %	1	18.3 %	0	18.3 %	1	Peterborough
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	16	25.0 %	4	32.6 %	5	32.6 %	-1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	33	3.0 %	1	22.1 %	7	22.1 %	-6	Winnipeg
Total		1143	11.0 %	126	11.0 %	289	25.4 %	-163	

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 - Miller Waste Systems Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-23

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité #		
01 : Cadres supérieurs	National	5	1	20.0 %	2.9 %	0	1	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	62	1	1.6 %	2.2 %	1	0	National
03 : Professionnels		14	0	0.0 %	2.0 %	0	0	
2161 : Mathématiciens, statisticiens et actuaires	National	4	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	9	0	0.0 %	2.4 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	1	0	0.0 %	2.0 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		23	1	4.3 %	0.9 %	0	1	
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Nouvelle-Écosse	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouvelle-Écosse
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Ontario	14	0	0.0 %	1.1 %	0	0	Ontario
2234 : Estimateurs de la construction	Ontario	5	1	20.0 %	0.9 %	0	1	Ontario
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouvelle-Écosse
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Ontario	1	0	0.0 %	2.5 %	0	0	Ontario
05 : Contrôleurs		55	1	1.8 %	4.4 %	2	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	1	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	1	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	2	0	0.0 %	1.7 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	6	0	0.0 %	4.6 %	0	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	36	1	2.8 %	4.9 %	2	-1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	4	0	0.0 %	2.9 %	0	0	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	2	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	0	0.0 %	11.8 %	0	0	Winnipeg
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		55	3	5.5 %	1.5 %	1	2	
7205 : Entrepreneurs et contremaîtres, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien	Ontario	2	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Ontario

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Miller Waste Systems Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-23

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité %		
7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique	Ontario	1	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Ontario
7305 : Surveillants, transporteurs routiers et autres opérateurs de transport terrestre	Ontario	1	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Ontario
9212 : Surveillants de la transformation du pétrole, du gaz et des produits chimiques et des services d'utilité publique	Nouvelle-Écosse	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouvelle-Écosse
9212 : Surveillants de la transformation du pétrole, du gaz et des produits chimiques et des services d'utilité publique	Ontario	14	1	7.1 %	2.9 %	0	1	Ontario
9227 : Surveillants, fabrication et assemblage d'autres produits	Nouvelle-Écosse	5	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouvelle-Écosse
9227 : Surveillants, fabrication et assemblage d'autres produits	Ontario	30	2	6.7 %	1.2 %	0	2	Ontario
07 : Personnel administratif et de bureau principal		3	0	0.0 %	3.1 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	1	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	1	0	0.0 %	3.3 %	0	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	4.1 %	0	0	Ont. moins de RMR
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		4	0	0.0 %	2.7 %	0	0	
7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes	Ontario	3	0	0.0 %	2.6 %	0	0	Ontario
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	2.9 %	0	0	Nouvelle-Écosse
10 : Personnel de bureau		30	1	3.3 %	3.7 %	1	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Brantford	1	0	0.0 %	4.7 %	0	0	Brantford
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	1	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	1	0	0.0 %	3.5 %	0	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	19	0	0.0 %	4.7 %	1	-1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	2	1	50.0 %	1.0 %	0	1	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	2.8 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	4	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Toronto
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		18	0	0.0 %	4.1 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	1	0	0.0 %	3.4 %	0	0	N.B. moins CMA

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Miller Waste Systems Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-23

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité %		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	2	0	0.0 %	4.0 %	0	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	12	0	0.0 %	4.9 %	1	-1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	1	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	0	0.0 %	0.6 %	0	0	Toronto
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		654	30	4.6 %	3.7 %	24	6	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	10	1	10.0 %	1.8 %	0	1	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Brantford	4	0	0.0 %	8.0 %	0	0	Brantford
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph	1	1	100.0 %	1.4 %	0	1	Guelph
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	7	0	0.0 %	2.9 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	21	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	34	2	5.9 %	1.2 %	0	2	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	25	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	4	0	0.0 %	0.5 %	0	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	5	0	0.0 %	3.0 %	0	0	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	47	3	6.4 %	3.7 %	2	1	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	306	12	3.9 %	4.4 %	13	-1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	51	3	5.9 %	2.9 %	1	2	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	33	1	3.0 %	3.3 %	1	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peterborough	7	0	0.0 %	4.7 %	0	0	Peterborough
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Catharines - Niagara	13	0	0.0 %	2.5 %	0	0	St. Catharines -
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	54	3	5.6 %	0.7 %	0	3	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	32	4	12.5 %	10.0 %	3	1	Winnipeg
13 : Autres personnels de vente et de service		3	0	0.0 %	4.5 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	1	0	0.0 %	4.4 %	0	0	Halifax



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-23

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité %		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	6.8 %	0	0	Ont. moins de RMR
14 : Autres travailleurs manuels		217	23	10.6 %	6.7 %	15	8	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	7	0	0.0 %	6.3 %	0	0	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	21	1	4.8 %	2.5 %	1	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	12	1	8.3 %	2.6 %	0	1	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	1	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	1	0	0.0 %	4.6 %	0	0	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	23	2	8.7 %	5.0 %	1	1	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	85	6	7.1 %	6.8 %	6	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	15	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	1	100.0 %	3.0 %	0	1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peterborough	2	0	0.0 %	5.7 %	0	0	Peterborough
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	16	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	33	12	36.4 %	16.8 %	6	6	Winnipeg
Total		1143	61	5.3 %	4.0 %	45	16	

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 - Miller Waste Systems Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-23

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité	Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	%			
01 : Cadres supérieurs	National		5	3	60.0 %	10.1 %	1	2	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National		62	9	14.5 %	15.0 %	9	0	National
03 : Professionnels			14	2	14.3 %	18.1 %	3	-1	
2161 : Mathématiciens, statisticiens et actuaires	National		4	0	0.0 %	27.7 %	1	-1	National
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National		9	1	11.1 %	13.4 %	1	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National		1	1	100.0 %	21.9 %	0	1	National
04 : Semi-professionnels et techniciens			23	8	34.8 %	24.7 %	6	2	
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Nouvelle-Écosse		2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouvelle-Écosse
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Ontario		14	5	35.7 %	33.3 %	5	0	Ontario
2234 : Estimateurs de la construction	Ontario		5	3	60.0 %	17.4 %	1	2	Ontario
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Nouvelle-Écosse		1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouvelle-Écosse
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Ontario		1	0	0.0 %	13.6 %	0	0	Ontario
05 : Contrôleurs			55	8	14.5 %	5.3 %	3	5	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax		1	0	0.0 %	4.6 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton		1	0	0.0 %	13.0 %	0	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres		2	0	0.0 %	6.8 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA		6	0	0.0 %	2.2 %	0	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR		36	5	13.9 %	1.9 %	1	4	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa		4	1	25.0 %	10.5 %	0	1	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau		2	1	50.0 %	14.7 %	0	1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		2	1	50.0 %	45.8 %	1	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg		1	0	0.0 %	15.9 %	0	0	Winnipeg
06 : Surveillants : Artisanat et métiers			55	5	9.1 %	17.7 %	10	-5	
7205 : Entrepreneurs et contremaîtres, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien	Ontario		2	0	0.0 %	13.3 %	0	0	Ontario

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Miller Waste Systems Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-23

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité	Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	%			
7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique	Ontario		1	0	0.0 %	14.5 %	0	0	Ontario
7305 : Surveillants, transporteurs routiers et autres opérateurs de transport terrestre	Ontario		1	0	0.0 %	18.2 %	0	0	Ontario
9212 : Surveillants de la transformation du pétrole, du gaz et des produits chimiques et des services d'utilité publique	Nouvelle-Écosse		2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouvelle-Écosse
9212 : Surveillants de la transformation du pétrole, du gaz et des produits chimiques et des services d'utilité publique	Ontario		14	0	0.0 %	16.9 %	2	-2	Ontario
9227 : Surveillants, fabrication et assemblage d'autres produits	Nouvelle-Écosse		5	2	40.0 %	0.0 %	0	2	Nouvelle-Écosse
9227 : Surveillants, fabrication et assemblage d'autres produits	Ontario		30	3	10.0 %	22.7 %	7	-4	Ontario
07 : Personnel administratif et de bureau principal			3	0	0.0 %	2.8 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie		1	0	0.0 %	5.5 %	0	0	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA		1	0	0.0 %	1.2 %	0	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR		1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ont. moins de RMR
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce			4	1	25.0 %	16.9 %	1	0	
7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes	Ontario		3	1	33.3 %	22.5 %	1	0	Ontario
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Nouvelle-Écosse		1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouvelle-Écosse
10 : Personnel de bureau			30	6	20.0 %	9.1 %	3	3	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Brantford		1	0	0.0 %	3.4 %	0	0	Brantford
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax		1	0	0.0 %	7.3 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton		1	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA		1	0	0.0 %	1.9 %	0	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR		19	1	5.3 %	1.7 %	0	1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa		2	1	50.0 %	9.8 %	0	1	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau		1	0	0.0 %	14.7 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		4	4	100.0 %	48.1 %	2	2	Toronto
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services			18	1	5.6 %	8.1 %	1	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA		1	0	0.0 %	1.7 %	0	0	N.B. moins CMA

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-23

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Membres de la représentation des minorités visibles				Gap #	Espace recrutement
			#	%	Disponibilité %	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	2	0	0.0 %	2.4 %	0	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	12	1	8.3 %	2.3 %	0	1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	1	0	0.0 %	13.0 %	0	0	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	0	0.0 %	48.9 %	1	-1	Toronto
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		654	90	13.8 %	11.1 %	73	17	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	10	2	20.0 %	8.3 %	1	1	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Brantford	4	0	0.0 %	7.4 %	0	0	Brantford
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph	1	1	100.0 %	24.8 %	0	1	Guelph
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	7	0	0.0 %	6.1 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	21	1	4.8 %	16.4 %	3	-2	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	34	3	8.8 %	18.5 %	6	-3	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	25	4	16.0 %	12.9 %	3	1	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	4	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	5	0	0.0 %	0.7 %	0	0	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	47	3	6.4 %	1.4 %	1	2	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	306	33	10.8 %	1.6 %	5	28	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	51	4	7.8 %	8.5 %	4	0	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	33	6	18.2 %	19.9 %	7	-1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peterborough	7	0	0.0 %	2.5 %	0	0	Peterborough
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Catharines - Niagara	13	1	7.7 %	5.8 %	1	0	St. Catharines -
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	54	14	25.9 %	57.5 %	31	-17	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	32	18	56.3 %	27.9 %	9	9	Winnipeg
2018-05-25 13 : Autres personnels de vente et de service								
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	1	0	0.0 %	10.6 %	0	0	Halifax



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-23

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité	Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	%			
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres		1	0	0.0 %	14.6 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR		1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Ont. moins de RMR
14 : Autres travailleurs manuels			217	32	14.7 %	10.8 %	23	9	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie		7	1	14.3 %	5.0 %	0	1	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax		21	1	4.8 %	8.0 %	2	-1	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres		12	8	66.7 %	13.4 %	2	6	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton		1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA		1	0	0.0 %	0.8 %	0	0	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA		23	2	8.7 %	2.4 %	1	1	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR		85	6	7.1 %	2.1 %	2	4	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa		15	1	6.7 %	8.7 %	1	0	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau		1	0	0.0 %	10.4 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peterborough		2	0	0.0 %	2.6 %	0	0	Peterborough
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		16	6	37.5 %	51.8 %	8	-2	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg		33	7	21.2 %	23.4 %	8	-1	Winnipeg
Total			1143	165	14.4 %	11.5 %	133	32	

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 - Miller Waste Systems Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-23

Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation des personnes handicapées				Disponibilité #	Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	%			
01/02 : Directeurs	National	67	4	6.0 %	4.3 %	3	1	National	
03 : Professionnels	National	14	0	0.0 %	3.8 %	1	-1	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	23	1	4.3 %	4.6 %	1	0	National	
05 : Contrôleurs	National	55	1	1.8 %	13.9 %	8	-7	National	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	National	55	2	3.6 %	7.8 %	4	-2	National	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	3	0	0.0 %	3.4 %	0	0	National	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	National	4	0	0.0 %	3.8 %	0	0	National	
10 : Personnel de bureau	National	30	3	10.0 %	7.0 %	2	1	National	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National	18	0	0.0 %	5.6 %	1	-1	National	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	National	654	26	4.0 %	4.8 %	31	-5	National	
13 : Autres personnels de vente et de service	National	3	1	33.3 %	6.3 %	0	1	National	
14 : Autres travailleurs manuels	National	217	14	6.5 %	5.3 %	12	2	National	
Total		1143	52	4.6 %	5.5 %	63	-11		

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 : 2018-05-23

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
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	CMA
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	CMA
14 : Autres travailleurs manuels	EEOG	CMA

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-23

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Directeurs	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
09 : Artisans et ouvriers qualifiés	EOG	National
10 : Personnel de bureau	EOG	National
11: Personnel intermédiaire des ventes et des services	EOG	National
12 : Ouvriers semi-qualifiés	EOG	National
13 : Autres personnels de vente et de service	EOG	National
14 : Autres travailleurs manuels	EOG	National
	EOG	
	EOG	
	EOG	

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Miller Waste Systems Inc.

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

Date : 2018-05-23

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap
	#	#	%	%	#	#	
01 : Cadres supérieurs	5	0	0.0 %	27.4 %	1	-1	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	62	2	3.2 %	38.9 %	24	-22	
03 : Professionnels	14	3	21.4 %	51.6 %	7	-4	
04 : Semi-professionnels et techniciens	23	0	0.0 %	16.0 %	4	-4	
05 : Contrôleurs	55	17	30.9 %	62.1 %	34	-17	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	55	3	5.5 %	18.8 %	10	-7	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	3	3	100.0 %	86.3 %	3	0	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	4	0	0.0 %	4.9 %	0	0	
10 : Personnel de bureau	30	27	90.0 %	70.3 %	21	6	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	18	4	22.2 %	71.3 %	13	-9	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	654	33	5.0 %	19.3 %	126	-93	
13 : Autres personnels de vente et de service	3	0	0.0 %	58.9 %	2	-2	
14 : Autres travailleurs manuels	217	34	15.7 %	20.5 %	44	-10	
Total	1143	126	11.0 %	25.4 %	289	-163	

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 - Miller Waste Systems Inc.

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

Date : 2018-05-23

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Peuples autochtones			
	#	Représentation		Disponibilité		Gap
		#	%	%	#	
01 : Cadres supérieurs	5	1	20.0 %	2.9 %	0	1
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	62	1	1.6 %	2.2 %	1	0
03 : Professionnels	14	0	0.0 %	2.0 %	0	0
04 : Semi-professionnels et techniciens	23	1	4.3 %	0.9 %	0	1
05 : Contrôleurs	55	1	1.8 %	4.4 %	2	-1
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	55	3	5.5 %	1.5 %	1	2
07 : Personnel administratif et de bureau principal	3	0	0.0 %	3.1 %	0	0
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	4	0	0.0 %	2.7 %	0	0
10 : Personnel de bureau	30	1	3.3 %	3.7 %	1	0
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	18	0	0.0 %	4.1 %	1	-1
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	654	30	4.6 %	3.7 %	24	6
13 : Autres personnels de vente et de service	3	0	0.0 %	4.5 %	0	0
14 : Autres travailleurs manuels	217	23	10.6 %	6.7 %	15	8
Total	1143	61	5.3 %	4.0 %	45	16

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 - Miller Waste Systems Inc.

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

Date : 2018-05-23

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité		Gap
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	
01 : Cadres supérieurs	5	3	60.0 %	10.1 %	1	2		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	62	9	14.5 %	15.0 %	9	0		
03 : Professionnels	14	2	14.3 %	18.1 %	3	-1		
04 : Semi-professionnels et techniciens	23	8	34.8 %	24.7 %	6	2		
05 : Contrôleurs	55	8	14.5 %	5.3 %	3	5		
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	55	5	9.1 %	17.7 %	10	-5		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	3	0	0.0 %	2.8 %	0	0		
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	4	1	25.0 %	16.9 %	1	0		
10 : Personnel de bureau	30	6	20.0 %	9.1 %	3	3		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	18	1	5.6 %	8.1 %	1	0		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	654	90	13.8 %	11.1 %	73	17		
13 : Autres personnels de vente et de service	3	0	0.0 %	9.3 %	0	0		
14 : Autres travailleurs manuels	217	32	14.7 %	10.8 %	23	9		
Total	1143	165	14.4 %	11.5 %	133	32		

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 - Miller Waste Systems Inc.

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

Date : 2018-05-23

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées			Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	#	#
01/02 : Directeurs		67	4	6.0 %	4.3 %	3			1
03 : Professionnels		14	0	0.0 %	3.8 %	1			-1
04 : Semi-professionnels et techniciens		23	1	4.3 %	4.6 %	1			0
05 : Contrôleurs		55	1	1.8 %	13.9 %	8			-7
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		55	2	3.6 %	7.8 %	4			-2
07 : Personnel administratif et de bureau principal		3	0	0.0 %	3.4 %	0			0
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		4	0	0.0 %	3.8 %	0			0
10 : Personnel de bureau		30	3	10.0 %	7.0 %	2			1
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		18	0	0.0 %	5.6 %	1			-1
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		654	26	4.0 %	4.8 %	31			-5
13 : Autres personnels de vente et de service		3	1	33.3 %	6.3 %	0			1
14 : Autres travailleurs manuels		217	14	6.5 %	5.3 %	12			2
Total		1143	52	4.6 %	5.5 %	63			-11

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 : 2018-05-23

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
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	CMA
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	CMA
14 : Autres travailleurs manuels	EEOG	CMA



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

Date : 2018-05-23

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

01/02 : Gestionnaires

03 : Professionnels

04 : Semi-professionnels et techniciens

05 : Superviseurs

6. : Superviseurs : Artisanat et métiers

7.: Personnel administratif et de bureau principal

09 : Artisans et ouvriers qualifiés

10 : Personnel de bureau

11: Personnel intermédiaire des ventes et des services

12 : Ouvriers semi-qualifiés

13 : Autres personnels de vente et de service

14 : Autres travailleurs manuels

Effectuer l'analyse par

EEOG

EOG

Espace recrutement

National

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Miller Waste Systems Inc.

2018-01-04

Données de l'analyse de l'effectif précédente

↓ ↓ ↓

Date de l'analyse de l'effectif précédente		
JJ	MM	AAAA
03	01	2018

Données de l'analyse de l'effectif courante

↓ ↓ ↓

Date de l'analyse de l'effectif courante		
JJ	MM	AAAA

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	
01	Cadres supérieurs
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs
03	Professionnels
04	Personnel semi-professionnels et technique
05	Surveillants
06	Contremaîtres
07	Personnel administratif et de bureau principal
08	Personnel spécialisé de la vente et des services
09	Travailleurs qualifiés et artisans
10	Personnel de bureau
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services
12	Travailleurs manuels spécialisés
13	Autre personnel de la vente et des services
14	Autres travailleurs manuels
Total	

Tableau 1 : Femmes		
Analyse de l'effectif précédente		
Tous les employés	Femmes	
	Représentation	Disponibilité*
#	#	%
7	0	27.4
45	3	38.9
3	2	50.0
13	5	16.0
44	6	50.0
14	0	18.8
19	17	50.0
0	0	0.0
42	0	4.9
77	37	50.0
21	5	50.0
746	12	19.3
19	25	50.0
217	29	20.5
1,267	141	34.3

Tableau 5 : Femmes		
Analyse de l'effectif actuelle		
Tous les employés	Femmes	
	Représentation	Disponibilité*
#	#	%
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0

* Source :

* Source :

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Miller Waste Systems Inc.

2018-01-04

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Miller Waste Systems Inc.

2018-01-04

Données de l'analyse de l'effectif précédente

↓ ↓ ↓

Date de l'analyse de l'effectif précédente		
JJ	MM	AAAA
03	01	2018

Données de l'analyse de l'effectif courante

↓ ↓ ↓

Date de l'analyse de l'effectif courante		
JJ	MM	AAAA
0	0	0

Tableau 4 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Personnes handicapées	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01/02 Cadres	52	1	4.3
03 Professionnels	3	0	3.8
04 Personnel semi-professionnels et technique	13	0	4.6
05 Surveillants	44	1	13.9
06 Contremaîtres	14	0	7.8
07 Personnel administratif et de bureau principal	19	1	3.4
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	42	5	3.8
10 Personnel de bureau	77	3	7.0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	21	0	5.6
12 Travailleurs manuels spécialisés	746	34	4.8
13 Autre personnel de la vente et des services	19	0	6.3
14 Autres travailleurs manuels	217	22	5.3
Total	1,267	67	5.4

Tableau 8 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif actuelle

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Personnes handicapées	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
Total	0	0	0.0

* Source :

* Source :

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Miller Waste Systems Inc.

43104

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
0	0	0

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
0	0	0

Données du formulaire 4 - Recrutements			
↓	↓	↓	↓

Données du formulaire 5 - Avancements			
↓	↓	↓	↓

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions			
↓	↓	↓	↓

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

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Miller Waste Systems Inc.

43104

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
0	0	0

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
0	0	0

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

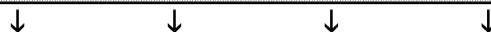
Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Miller Waste Systems Inc.

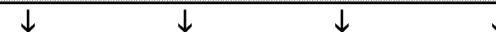
43104

Données des objectifs précédents



Durée des objectifs précédents			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2018	2021	2018	2024

Données des objectifs courants



Durée des objectifs courants			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
0		0	

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 1 : Femmes				Tableau 5 : Femmes			
	Femmes				Femmes			
	Objectifs à court terme		Objectifs à long terme		Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
	#	%	#	%	#	%	#	%
01 Cadres supérieurs	1	0.8	3	2.4	0	0.0	0	0.0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	4	3.2	8	6.3	0	0.0	0	0.0
03 Professionnels	2	1.6	4	3.2	0	0.0	0	0.0
04 Personnel semi-professionnels et technique	1	0.8	3	2.4	0	0.0	0	0.0
05 Surveillants	4	3.2	7	5.6	0	0.0	0	0.0
06 Contremaîtres	1	0.8	2	1.6	0	0.0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	1	0.8	8	6.3	0	0.0	0	0.0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	3	2.4	0	0.0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	0.8	3	2.4	0	0.0	0	0.0
10 Personnel de bureau	3	2.4	9	7.1	0	0.0	0	0.0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	1.6	5	3.9	0	0.0	0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	8	6.3	18	14.3	0	0.0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	1	0.8	2	1.6	0	0.0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	8	6.3	35	27.8	0	0.0	0	0.0
Total	37	2.3	110	6.7	0	0.0	0	0.0

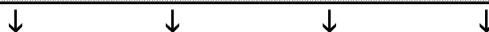
Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Miller Waste Systems Inc.

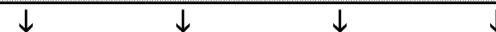
43104

Données des objectifs précédents



Durée des objectifs précédents			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2018	2021	2018	2024

Données des objectifs courants



Durée des objectifs courants			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
0	0	0	0

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tableau 2 : Autochtones				Tableau 6 : Autochtones			
		Autochtones				Autochtones			
		Objectifs à court terme		Objectifs à long terme		Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
		#	%	#	%	#	%	#	%
01	Cadres supérieurs	0	0.0	1	1.6	0	0.0	0	0.0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1	1.6	1	1.6	0	0.0	0	0.0
03	Professionnels	0	0.0	1	1.6	0	0.0	0	0.0
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0.0	2	3.3	0	0.0	0	0.0
05	Surveillants	2	3.3	4	6.6	0	0.0	0	0.0
06	Contremaîtres	1	1.6	2	3.3	0	0.0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0.0	2	3.3	0	0.0	0	0.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	1	1.6	0	0.0	0	0.0
10	Personnel de bureau	0	0.0	2	3.3	0	0.0	0	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	1	1.6	0	0.0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	1	1.6	4	6.6	0	0.0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	1	1.6	5	8.2	0	0.0	0	0.0
Total		6	0.8	26	3.3	0	0.0	0	0.0

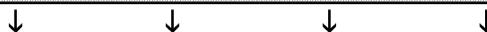
Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Miller Waste Systems Inc.

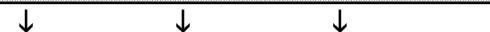
43104

Données des objectifs précédents



Durée des objectifs précédents			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2018	2021	2018	2024

Données des objectifs courants



Durée des objectifs courants			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
0	0	0	0

Tableau 4 : Membres des minorités visibles

Membres des minorités visibles				
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
	#	%	#	%
	01	0	0.0	2
02	1	0.6	1	0.6
03	1	0.6	4	2.4
04	1	0.6	2	1.2
05	2	1.2	4	2.4
06	0	0.0	1	0.6
07	0	0.0	2	1.2
08	0	0.0	0	0.0
09	0	0.0	1	0.6
10	2	1.2	5	3.0
11	1	0.6	1	0.6
12	5	3.0	12	7.3
13	0	0.0	1	0.6
14	8	4.8	16	9.7
Total	21	1.0	52	2.4

Tableau 8 : Membres des minorités visibles

Membres des minorités visibles				
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
	#	%	#	%
	01	0	0.0	0
02	0	0.0	0	0.0
03	0	0.0	0	0.0
04	0	0.0	0	0.0
05	0	0.0	0	0.0
06	0	0.0	0	0.0
07	0	0.0	0	0.0
08	0	0.0	0	0.0
09	0	0.0	0	0.0
10	0	0.0	0	0.0
11	0	0.0	0	0.0
12	0	0.0	0	0.0
13	0	0.0	0	0.0
14	0	0.0	0	0.0
Total	0	0.0	0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Miller Waste Systems Inc.

2018-01-04

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	Z
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	U ÷ (DAnnée1 + DAnnée2)
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés	Femmes							Tous les employés	Femmes			Tous les employés	Femmes			Tous les employés	Femmes			Taux de roulement				
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence									
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%		
01	Cadres supérieurs	2018	7	0	0.0	27.4	2	-2	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	45	3	6.7	38.9	18	-15	17.1																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0
03	Professionnels	2018	3	2	66.7	50.0	2	1	133.3																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires
		Nouveaux Entrants				Objectifs							
		Recrutements et avancements				Objectifs à court terme			Objectifs à long terme				
		Tous les employés	Femmes			Femmes			Femmes				
Actuel	Objectif		Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#		
01	Cadres supérieurs	0	0	0	0.0	1	0.0	0.8	0.0	3	0.0	2.4	0.0
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0.0	4	0.0	3.2	0.0	8	0.0	6.3	0.0
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Miller Waste Systems Inc.

2018-01-04

03	Professionnels	0	0	0	0.0	2	0.0	1.6	0.0	4	0.0	3.2	0.0
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Miller Waste Systems Inc.

2018-01-04

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	Z
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	U ÷ (DAnnée1 + DAnnée2)

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés	Femmes							Tous les employés	Femmes			Tous les employés	Femmes			Tous les employés	Femmes			Taux de roulement				
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence									
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%		
04	Personnel semi- professionnels et technique	2018	13	5	38.5	16.0	2	3	240.4																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05	Surveillants	2018	44	6	13.6	50.0	22	-16	27.3																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06	Contremaîtres	2018	14	0	0.0	18.8	3	-3	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires
		Nouveaux Entrants				Objectifs							
		Recrutements et avancements				Objectifs à court terme			Objectifs à long terme				
		Tous les employés	Femmes			Femmes			Femmes				
Actuel	Objectif		Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#		
04	Personnel semi- professionnels et technique	0	0	0	0.0	1	0.0	0.8	0.0	3	0.0	2.4	0.0
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
05	Surveillants	0	0	0	0.0	4	0.0	3.2	0.0	7	0.0	5.6	0.0
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Miller Waste Systems Inc.

2018-01-04

06	Contremaîtres	0	0	0	0.0	1	0.0	0.8	0.0	2	0.0	1.6	0.0
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Miller Waste Systems Inc.

2018-01-04

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	Z
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	U ÷ (DAnnée1 + DAnnée2)
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																	
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions									
		Femmes								Femmes				Femmes				Femmes									
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart		Résultat EME	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	%	
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	19	17	89.5	50.0	10	8	178.9																		
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	42	0	0.0	4.9	2	-2	0.0																		
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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
		Recrutements et avancements				Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
		Femmes				Femmes				Femmes				
		Tous les employés	Actuel			Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#	#	%	#
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	1	0.0	0.8	0.0	8	0.0	6.3	0.0	
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	3	0.0	2.4	0.0	
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Miller Waste Systems Inc.

2018-01-04

09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0.0	1	0.0	0.8	0.0	3	0.0	2.4	0.0
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Miller Waste Systems Inc.

2018-01-04

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	Z
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	U ÷ (DAnnée1 + DAnnée2)
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																		
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions										
		Femmes								Femmes				Femmes				Femmes										
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart		Résultat EME	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%	#		
10	Personnel de bureau	2018	77	37	48.1	50.0	39	-2	96.1																			
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	21	5	23.8	50.0	11	-6	47.6																			
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	746	12	1.6	19.3	144	-132	8.3																			
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0

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
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Femmes		Femmes				Femmes						
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	3	0.0	2.4	0.0	9	0.0	7.1	0.0	
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	2	0.0	1.6	0.0	5	0.0	3.9	0.0	
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Miller Waste Systems Inc.

2018-01-04

12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0.0	8	0.0	6.3	0.0	18	0.0	14.3	0.0
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Miller Waste Systems Inc.

2018-01-04

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	Z
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	U ÷ (DAnnée1 + DAnnée2)
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Femmes								Femmes				Femmes				Femmes								
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart	Résultat EME	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%		
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	19	25	131.6	50.0	10	16	263.2																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2018	217	29	13.4	20.5	44	-15	65.2																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2018	1,267	141	11.1	34.3	434	-293	32.5																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires	
		Nouveaux Entrants				Objectifs								
		Recrutements et avancements				Objectifs à court terme			Objectifs à long terme					
		Femmes				Femmes			Femmes					
Tous les employés	Actuel			Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#	#	%	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0	1	0.0	0.8	0.0	2	0.0	1.6	0.0	
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0	0.0	8	0.0	6.3	0.0	35	0.0	27.8	0.0	
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Miller Waste Systems Inc.

2018-01-04

Total	0	0	0	0.0	37	0.0	2.3	0.0	110	0.0	6.7	0.0
	3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Miller Waste Systems Inc.

43104

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	Z
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	U ÷ (DAnnée1 + DAnnée2)

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																		
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions										
		Autochtones								Autochtones				Autochtones				Autochtones										
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart		Résultat EME	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence		Tous les employés	Actuel			Prévu
#	#	#	%	%	#	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	%		
01	Cadres supérieurs	2018	7	0	0.0	2.9	0	0	0.0																			
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	45	3	6.7	2.2	1	2	303.0																			
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
03	Professionnels	2018	3	0	0.0	2.0	0	0	0.0																			
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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	
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Autochtones		Autochtones				Autochtones						
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif		Pourcentag e de l'objectif
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
01	Cadres supérieurs	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	1.6	0.0	
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0.0	1	0.0	1.6	0.0	1	0.0	1.6	0.0	
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Miller Waste Systems Inc.

43104

03	Professionnels	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	1.6	0.0
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Miller Waste Systems Inc.

43104

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	Z
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	U ÷ (DAnnée1 + DAnnée2)

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																			
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions											
		Autochtones								Autochtones				Autochtones				Autochtones											
		Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EME	Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence
#	#	%	%	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%		
04	Personnel semi- professionnels et technique	2018	13	1	7.7	0.9	0	1	854.7																				
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05	Surveillants	2018	44	2	4.5	4.4	2	0	103.3																				
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06	Contremaîtres	2018	14	0	0.0	1.5	0	0	0.0																				
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires
		Nouveaux Entrants				Objectifs							
		Recrutements et avancements				Objectifs à court terme			Objectifs à long terme				
		Autochtones				Autochtones			Autochtones				
Tous les employés	Actuel		Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	
#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#	#	%	
04	Personnel semi- professionnels et technique	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	2	0.0	3.3	0.0
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
05	Surveillants	0	0	0	0.0	2	0.0	3.3	0.0	4	0.0	6.6	0.0
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Miller Waste Systems Inc.

43104

06	Contremaîtres	0	0	0	0.0	1	0.0	1.6	0.0	2	0.0	3.3	0.0
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Miller Waste Systems Inc.

43104

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	Z
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	U ÷ (DAnnée1 + DAnnée2)

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés	Autochtones				Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Taux de roulement							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence								
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	%		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	19	0	0.0	3.1	1	-1	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	42	2	4.8	2.7	1	1	176.4																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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	
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones				Autochtones					
			Actuel	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif		Pourcentag e de l'objectif
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	2	0.0	3.3	0.0	
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Miller Waste Systems Inc.

43104

09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	1.6	0.0
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Miller Waste Systems Inc.

43104

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	Z
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	U ÷ (DAnnée1 + DAnnée2)

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																				
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions												
		Autochtones								Autochtones				Autochtones				Autochtones												
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart		Résultat EME	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence		Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Taux de roulement
#	#	#	%	%	#	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%	#	#	%		
10	Personnel de bureau	2018	77	0	0.0	3.7	3	-3	0.0																					
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	21	0	0.0	4.1	1	-1	0.0																					
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	746	51	6.8	3.7	28	23	184.8																					
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0

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
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		Autochtones		Autochtones					Autochtones					
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	2	0.0	3.3	0.0	
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	1.6	0.0	
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Miller Waste Systems Inc.

43104

12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0.0	1	0.0	1.6	0.0	4	0.0	6.6	0.0
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Miller Waste Systems Inc.

43104

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	Z
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	U ÷ (DAnnée1 + DAnnée2)

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																				
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions												
		Autochtones								Autochtones				Autochtones				Autochtones												
		Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EME	Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence	
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	#	%			
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	19	0	0.0	4.5	1	-1	0.0																					
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	2018	217	16	7.4	6.7	15	1	110.0																					
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0
Total		2018	1,267	75	5.9	3.3	41	34	181.5																					
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0

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	
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		Autochtones		Autochtones					Autochtones					
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif		Pourcentag e de l'objectif
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0	0.0	1	0.0	1.6	0.0	5	0.0	8.2	0.0	
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Miller Waste Systems Inc.

43104

Total	0	0	0	0.0	6	0.0	0.8	0.0	26	0.0	3.3	0.0
	3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Miller Waste Systems Inc.

43104

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	Z
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	U ÷ (DAnnée1 + DAnnée2)

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																	
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions									
		Tous les employés	Personnes handicapées							Tous les employés	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées			Taux de roulement					
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence						
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	%			
01 & 02	Cadres	2018	52	1	1.9	4.3	2	-1	44.7																		
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0.0
03	Professionnels	2018	3	0	0.0	3.8	0	0	0.0																		
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0.0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires
		Nouveaux Entrants				Objectifs							
		Recrutements et avancements				Objectifs à court terme				Objectifs à long terme			
		Tous les employés	Personnes handicapées			Personnes handicapées				Personnes handicapées			
Actuel	Objectif		Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#		
01 & 02	Cadres	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	1.9	0.0
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
03	Professionnels	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	2	0.0	3.8	0.0
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Miller Waste Systems Inc.

43104

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	Z
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	U ÷ (DAnnée1 + DAnnée2)
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																			
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions											
		Personnes handicapées								Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées											
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart		Résultat EME	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Taux de roulement
#	#	#	%	%	#	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	%			
04	Personnel semi- professionnels et technique	2018	13	0	0.0	4.6	1	-1	0.0																				
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0
05	Surveillants	2018	44	1	2.3	13.9	6	-5	16.4																				
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0
06	Contremaîtres	2018	14	0	0.0	7.8	1	-1	0.0																				
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	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
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées						
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
04	Personnel semi- professionnels et technique	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	2	0.0	3.8	0.0	
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
05	Surveillants	0	0	0	0.0	1	0.0	2.0	0.0	2	0.0	3.8	0.0	
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Miller Waste Systems Inc.

43104

06	Contremaîtres	0	0	0	0.0	1	0.0	2.0	0.0	2	0.0	3.8	0.0
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées
Miller Waste Systems Inc.
43104

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	Z
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	U ÷ (DAnnée1 + DAnnée2)

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Personnes handicapées								Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées								
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart	Résultat EME	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	19	1	5.3	3.4	1	0	154.8																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	42	5	11.9	3.8	2	3	313.3																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs												Commentaires
		Nouveaux Entrants				Objectifs								
		Recrutements et avancements				Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
		Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées				
Tous les employés	Actuel			Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	%	#	#	
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	3	0.0	5.8	0.0	
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Miller Waste Systems Inc.

43104

09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	1.9	0.0
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Miller Waste Systems Inc.

43104

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	Z
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	U ÷ (DAnnée1 + DAnnée2)
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																				
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions												
		Personnes handicapées								Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées												
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart		Résultat EME	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence		Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#			
10	Personnel de bureau	2018	77	3	3.9	7.0	5	-2	55.7																					
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	21	0	0.0	5.6	1	-1	0.0																					
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	746	34	4.6	4.8	36	-2	95.0																					
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires
		Nouveaux Entrants				Objectifs							
		Recrutements et avancements				Objectifs à court terme			Objectifs à long terme				
		Personnes handicapées				Personnes handicapées			Personnes handicapées				
Tous les employés	Actuel			Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#	#	%
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	2	0.0	3.9	0.0	5	0.0	9.6	0.0
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	1	0.0	2.0	0.0	2	0.0	3.8	0.0
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Miller Waste Systems Inc.

43104

12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0.0	2	0.0	3.9	0.0	5	0.0	9.6	0.0
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Miller Waste Systems Inc.

43104

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	Z
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	U ÷ (DAnnée1 + DAnnée2)
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Personnes handicapées								Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées								
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart	Résultat EME	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	%		
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	19	0	0.0	6.3	1	-1	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2018	217	22	10.1	5.3	12	10	191.3																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total		2018	1,267	67	5.3	5.4	69	-2	97.4																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		Personnes handicapées		Personnes handicapées					Personnes handicapées					
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	1.9	0.0	
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0	0.0	2	0.0	3.9	0.0	6	0.0	11.5	0.0	
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Miller Waste Systems Inc.

43104

Total	0	0	0	0.0	9	0.0	1.4	0.0	32	0.0	4.7	0.0
	3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Miller Waste Systems Inc.

43104

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	Z
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	U ÷ (DAnnée1 + DAnnée2)

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																			
		Effectif								Recrutements					Avancements					Cessations de fonctions									
		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles					Membres des minorités visibles					Membres des minorités visibles					Taux de roulement				
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart	Résultat EME	Tous les employés	Actuel				Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel				Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel				Prévu
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	%			
01	Cadres supérieurs	2018	7	0	0.0	10.1	1	-1	0.0																				
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	45	4	8.9	15.0	7	-3	59.3																				
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
03	Professionnels	2018	3	1	33.3	18.1	1	0	184.2																				
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs												Commentaires
		Nouveaux Entrants				Objectifs								
		Recrutements et avancements				Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				
Tous les employés	Actuel			Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#	#	%	
01	Cadres supérieurs	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	2	0.0	1.2	0.0	
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0.0	1	0.0	0.6	0.0	1	0.0	0.6	0.0	
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Miller Waste Systems Inc.

43104

03	Professionnels	0	0	0	0.0	1	0.0	0.6	0.0	4	0.0	2.4	0.0
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Miller Waste Systems Inc.

43104

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	Z
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	U ÷ (DAnnée1 + DAnnée2)

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																			
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions											
		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						Taux de roulement					
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart		Résultat EME	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence		Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	%			
04	Personnel semi-professionnels et technique	2018	13	2	15.4	24.7	3	-1	62.3																				
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0
05	Surveillants	2018	44	4	9.1	5.3	2	2	171.5																				
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0
06	Contremaîtres	2018	14	1	7.1	17.7	2	-1	40.4																				
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires
		Nouveaux Entrants				Objectifs							
		Recrutements et avancements				Objectifs à court terme				Objectifs à long terme			
		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles			
Tous les employés	Actuel			Objectif	Pourcentage de l'objectif		Objectif	Pourcentage de l'objectif		Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#		
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0.0	1	0.0	0.6	0.0	2	0.0	1.2	0.0
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
05	Surveillants	0	0	0	0.0	2	0.0	1.2	0.0	4	0.0	2.4	0.0
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Miller Waste Systems Inc.

43104

06	Contremaîtres	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.6	0.0
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Miller Waste Systems Inc.

43104

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	Z
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	U ÷ (DAnnée1 + DAnnée2)
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																	
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions									
		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						Taux de roulement			
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart	Résultat EME	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	%		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	19	1	5.3	2.8	1	0	188.0																		
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	42	7	16.7	16.9	7	0	98.6																		
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires	
		Nouveaux Entrants				Objectifs								
		Recrutements et avancements				Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				
Tous les employés	Actuel			Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	2	0.0	1.2	0.0	
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Miller Waste Systems Inc.

43104

09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.6	0.0
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Miller Waste Systems Inc.

43104

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	Z
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	U ÷ (DAnnée1 + DAnnée2)
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						Taux de roulement		
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart	Résultat EME	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	%	
10	Personnel de bureau	2018	77	14	18.2	9.1	7	7	199.8																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	21	0	0.0	8.1	2	-2	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	746	101	13.5	11.1	83	18	122.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	2	0.0	1.2	0.0	5	0.0	3.0	0.0	
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	1	0.0	0.6	0.0	1	0.0	0.6	0.0	
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Miller Waste Systems Inc.

43104

12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0.0	5	0.0	3.0	0.0	12	0.0	7.3	0.0
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Miller Waste Systems Inc.

43104

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	Z
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	U ÷ (DAnnée1 + DAnnée2)

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																						
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions														
		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles														
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart		Résultat EME	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence		Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence		Taux de roulement	
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%	#	#	%				
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	19	4	21.1	9.3	2	2	226.4																							
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2018	217	39	18.0	10.8	23	16	166.4																							
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	
Total		2018	1,267	178	14.0	12.2	155	23	114.9																							
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	

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		
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme								
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles								
		Tous les employés	Actuel			Objectif	Pourcentage de l'objectif		Objectif	Pourcentage de l'objectif		Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	%	#	#	%	%	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.6	0.0			
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0	0.0	8	0.0	4.8	0.0	16	0.0	9.7	0.0			
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Miller Waste Systems Inc.

43104

Total	0	0	0	0.0	21	0.0	1.0	0.0	52	0.0	2.4	0.0
	3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0



Ressources humaines

8050 Woodbine Ave. Markham, ON L3R 2N8

L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

QUESTIONNAIRE D'AUTO-IDENTIFICATION DES EMPLOYÉS

Les informations recueillies dans cette enquête sont STRICTEMENT CONFIDENTIELLES et ne seront divulguées et/ou utilisées par MWS que pour remplir ses obligations en vertu des articles 18 et 42 de la loi sur l'équité en matière d'emploi. Vos informations ne seront pas utilisées à des fins non autorisées.

A tous les systèmes de gestion des déchets de Miller Inc. employés,

Miller Waste Systems Inc. (MWS) s'est engagée à promouvoir la diversité sur le lieu de travail et l'équité en matière d'emploi. Dans un effort pour assurer la conformité avec les exigences du gouvernement fédéral, et dans l'intérêt de l'équité, Miller Waste Systems Inc. va établir un programme d'équité en matière d'emploi. Nous pensons que tous les employés doivent être traités équitablement. Nous promovons l'équité en matière d'emploi sur le lieu de travail afin de garantir que les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles soient pleinement représentées à tous les niveaux de notre organisation. Notre programme d'équité en matière d'emploi veillera à ce que nos pratiques d'embauche et de promotion soient fondées sur les qualifications et les capacités.

Dans le cadre du programme d'équité en matière d'emploi, nous recueillons des informations sur notre main-d'œuvre au moyen du questionnaire suivant. Le fait de s'identifier comme membre d'un groupe désigné (femmes, autochtones, personnes handicapées et minorités visibles) dans les sections B à E permettra de dresser un tableau précis de la main-d'œuvre de MWS. Nous vous assurons que notre lieu de travail est un environnement sûr dans lequel il est possible de s'auto-identifier. Vous pouvez demander les aménagements dont vous avez besoin pour remplir au mieux vos obligations professionnelles.

L'accomplissement des sections B à H est volontaire. Toutefois, il est obligatoire de remplir la section A et de signer la section I. Une fois le questionnaire rempli, veuillez le renvoyer à votre représentant local des ressources humaines.

Veuillez lire attentivement les questions ci-dessous et cocher la réponse appropriée dans la mesure où elle vous concerne. Veuillez noter qu'une personne peut être membre de plus d'un groupe désigné.

Les informations que vous fournissez seront regroupées avec les données des autres employés et partagées avec le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (ESDC) afin de respecter la législation sur l'équité en matière d'emploi dans le cadre du Programme de contrats fédéraux. Les informations regroupées sur les employés peuvent être partagées avec la Commission canadienne des droits de la personne.

Ce formulaire est également disponible dans un autre format. Si vous avez besoin de gros caractères ou de

Pour répondre à l'enquête verbalement, en personne ou par téléphone, veuillez contacter votre représentant local des ressources humaines. Un employé peut modifier les informations précédemment soumises dans le questionnaire à tout moment



Ressources humaines

8050 Woodbine Ave.
Markham, ON L3R 2N8

Auto-identification

Les sections B, C, D, E, F, G et H sont à remplir sur une base volontaire. Toutefois, il est obligatoire de remplir les sections A et de signer dans la section I.

Section A : (en caractères d'imprimerie)

Nom:No. d'employé : LieuTitre du poste : **Statut d'emploi : (veuillez cocher une case)**

Employé à temps plein

Employé à temps
partiel

Employé temporaire

Section B : Genre

Femme :

Mâle :

Après avoir lu la description dans les trois (3) sections suivantes, répondez "OUI" si l'une des situations suivantes s'applique à vous. N'oubliez pas que vous pouvez vous identifier dans plus d'un groupe.

Section C : Peuples autochtones

Aux fins de l'équité en matière d'emploi, on entend par "peuples autochtones" les personnes qui sont des Indiens, des Métis ou des Inuits et/ou des membres d'une bande indienne ou d'une Première nation. Sur la base de cette définition, êtes-vous un Autochtone ?

OuiNon



Ressources humaines

8050 Woodbine Ave. Markham,
ON L3R 2N8

Section D : Minorités visibles

Aux fins de l'équité en matière d'emploi, les "membres des minorités visibles" désignent les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche, quel que soit leur lieu de naissance ou leur citoyenneté.

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

- Noir
- Non-blanc d'Amérique latine (y compris les indigènes d'Amérique centrale et du Sud)
- Asiatique de l'Est (par exemple, chinois, japonais, coréen)
- Asiatique du Sud/Indien de l'Est (par exemple, Indien, Pakistanais, Bangladaïsi, ou Indien de l'Est de Guyane, de Trinidad ou d'Afrique de l'Est)
- Asie du Sud-Est (par exemple, birman, cambodgien, philippin, laotien, thaïlandais, vietnamien)
- Non-blanc d'Asie occidentale, d'Afrique du Nord ou arabe (par exemple, iranien, libanais, égyptien, libyen)
- Les personnes d'origine mixte (par exemple, dont l'un des parents est membre d'une minorité visible).

Vous êtes membre d'une minorité visible ? Oui/Non

Section E : Personnes handicapées

Selon la *loi sur l'équité en matière d'emploi*, les personnes handicapées sont des personnes qui ont une déficience physique, mentale, sensorielle, psychiatrique ou d'apprentissage, durable ou récurrente, et qui se considèrent comme désavantagées dans l'emploi en raison de cette déficience, ou qui pensent qu'un employeur ou un employeur potentiel est susceptible de les considérer comme désavantagées dans l'emploi en raison de cette déficience. Cela inclut les personnes dont les limitations fonctionnelles dues à leur handicap ont été adaptées dans leur emploi ou leur lieu de travail actuel (par exemple, par l'utilisation d'aides techniques, la modification d'équipements ou d'autres modalités de travail).

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

- Troubles de la **coordination ou de la dextérité** (par exemple, difficulté à utiliser les mains ou les bras, comme pour saisir des objets ou utiliser un clavier)
- **Troubles de la mobilité** (par exemple, difficulté à se déplacer d'un bureau à l'autre, à parcourir de longues distances à pied ou à utiliser les escaliers)
- **Cécité ou déficience visuelle** (par exemple, incapacité ou difficulté à voir, glaucome ; toutefois, ne vous incluez pas si vous pouvez bien voir avec des lunettes ou des lentilles de contact)
- **Troubles de la parole** (par exemple, incapacité à parler ou difficulté à parler et à être compris)



Ressources humaines

8050 Woodbine Ave.
Markham, ON L3R 2N8

- **Surdité ou déficience auditive** (par exemple, incapacité d'entendre ou difficulté à entendre)
- **Autres handicaps** (par exemple, troubles de l'apprentissage, du développement et autres types de handicaps)

Compte tenu de ce qui précède, êtes-vous une personne handicapée ? Oui/Non

Section F : Données supplémentaires pour le logement

Veuillez préciser comment nous pouvons vous aider à participer pleinement au monde du travail. Notez que si nous mettons en œuvre ces mesures d'adaptation, elles n'auront pas d'impact négatif sur votre embauche, votre formation, votre promotion et votre maintien dans notre organisation. Veuillez joindre des pages supplémentaires si nécessaire.

Section G : Participation volontaire des salariés

- a. Veuillez indiquer ci-dessous si vous souhaitez que vos informations d'auto-identification soient utilisées pour des initiatives particulières d'équité en matière d'emploi.
Oui/Non
- b. Dans le cadre de notre travail continu sur l'équité en matière d'emploi, nous demandons de temps en temps aux membres des groupes désignés de participer à diverses activités (par exemple, comités, groupes de discussion) afin de fournir un retour d'information sur les nouveaux programmes. Si vous acceptez d'être contacté directement par le responsable de l'équité en matière d'emploi ou par un responsable local des ressources humaines pour ce type d'activité, veuillez cocher "Oui" ci-dessous.
Oui/Non



Ressources humaines

8050 Woodbine Ave.
Markham, ON L3R 2N8

Section H : Commentaires des employés

Si vous avez des commentaires/réactions sur notre programme d'équité en matière d'emploi, nous aimerions les connaître. Soyez assurés que tous les commentaires resteront confidentiels. Veuillez contacter le responsable de l'équité en matière d'emploi par téléphone au (905) 475-6397, poste 5240 ou par e-mail à david.freemantle@millerwaste.ca ou votre représentant local des ressources humaines.

Section I Signature de l'employé

Signature :

Date :

LES INFORMATIONS QUE VOUS AVEZ FOURNIES DANS LE CADRE DE
CETTE ENQUÊTE SONT
STRICTEMENT PERSONNELS ET CONFIDENTIELS ET NE SERONT
PAS UTILISÉS AVEC VOTRE CONSENTEMENT
EXPLICITE.

VEUILLEZ PLACER LE QUESTIONNAIRE DANS L'ENVELOPPE DE RETOUR
FOURNI, LE MARQUER "CONFIDENTIEL" ET LE RENVOYER
DIRECTEMENT AU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Merci pour votre participation !

Miller Waste Systems Inc.
Équité en matière d'emploi - Données
d'enquête

*Données de l'enquête envoyées le 25 octobre 2017 à toutes
les divisions de l'IHMV*

Nombre d'enquêtes envoyé :	1504
-------------------------------	------

Total des enquêtes Retourné :	1287
----------------------------------	------

Nombre de blancs les enquêtes renvoyées :	237
---	-----

Nombre d'actions partiellement les enquêtes terminées sont	322
---	-----

Nombre d'entreprises entièrement les enquêtes complètes sont retournées :	816
---	-----

4%

Taux de rendement :	84%
---------------------	-----

Taux de réponse :	81%
-------------------	-----

**Programme de contrats fédéraux
Rapport de l'évaluation de conformité initiale**

Nom de l'employeur : Miller Waste Systems Inc.

Emplacement principal : Markham, Ontario

Nombre d'employés : 1 143, répartition des employés par province :

Ontario – 925

Nouvelle-Écosse – 134

Manitoba – 67

Nouveau-Brunswick – 13

Québec - 4

Présentation de l'organisation :

SCIAN n° 5621 – Collecte des déchets

Miller Waste Systems Inc. est une entreprise spécialisée dans la collecte, le transport et l'élimination de déchets ménagers, de matières recyclables et de déchets organiques auprès de municipalités et de clients industriels, commerciaux et institutionnels. Elle collecte également les déchets de projets de construction et de démolition. Elle possède et exploite également ses propres installations de traitement et de transfert des déchets. Elle fournit des services dans les provinces de l'Ontario, de la Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick, du Manitoba et du Québec.

Dates importantes – Évaluation de première année

Date de 30/05/2018

début :

Date de 01/08/2018

réception :

Analyse de 01/08/2018

l'effectif :

COLLECTE DES RENSEIGNEMENTS SUR L'EFFECTIF

Nombre de questionnaires distribués :

Nombre de questionnaires retournés :

Nombre de questionnaires dûment remplis retournés :

N°	%
1 404	100
1 267	90 %
1 143	81 %

- Le questionnaire comprend des définitions appropriées.
- Le questionnaire ou le document d'accompagnement indique qu'un employé peut déclarer faire partie de plusieurs groupes.
- Le questionnaire comporte un numéro d'identification d'employé.
- Le questionnaire comprend une question sur le sexe si ce renseignement ne peut être obtenu à partir des documents de paie ou des documents du personnel.
- Le questionnaire indique qu'il est disponible dans d'autres formats sur demande.
- Le questionnaire indique que les réponses aux questions d'auto-identification sont facultatives.
- Le questionnaire indique que les renseignements collectés sont confidentiels et seront uniquement communiqués à des personnes au sein de l'organisation pour remplir les obligations liées à l'équité en matière d'emploi.
- Le questionnaire indique que les employés peuvent mettre à jour ou modifier leurs renseignements personnels à tout moment.

Observations :

Dans le questionnaire d'auto-identification fourni par l'entreprise, il manquait la phrase stipulant que :

- Le questionnaire indique que les employés peuvent mettre à jour ou modifier leurs renseignements personnels à tout moment.

On a donc demandé à l'entreprise de l'ajouter à son questionnaire. Elle a fourni un autre modèle qui comprenait la phrase ci-dessus et a également indiqué qu'elle utilisera cette version mise à jour pour ses futurs sondages.

ANALYSE DE L'EFFECTIF ET DÉFINITION DES OBJECTIFS

- L'analyse de l'effectif a été réalisée à l'aide du Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIÉMT).
- L'organisation a sélectionné les catégories professionnelles par défaut pour établir les estimations de disponibilité de la main-d'œuvre externe ou a fourni des justifications raisonnables.
- L'organisation a sélectionné les valeurs géographiques par défaut pour établir les estimations de disponibilité de la main-d'œuvre externe ou a fourni des justifications raisonnables.
- L'organisation semble avoir attribué les bons codes à ses postes à l'aide de la Classification nationale des professions (CNP) de 2011.
- L'organisation a défini un objectif pour chaque groupe désigné dans chaque catégorie professionnelle où une lacune a été détectée.
- L'organisation a démontré qu'elle a tenu compte des éléments suivants pour définir ses objectifs à court terme : le degré de sous-représentation, la disponibilité, la

croissance ou réduction prévue et le roulement prévu, et ce, afin de définir un objectif dans chaque catégorie professionnelle où une lacune a été détectée.

- Les objectifs définis suffisent à s'assurer que des progrès raisonnables sont effectués en étant supérieurs, ou, à tout le moins, égaux à la disponibilité.

Observations :

Un certain nombre de lacunes a été observé dans le rapport récapitulatif d'analyse de l'effectif (AE) au sein des quatre groupes désignés : les femmes, les personnes autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées. Un objectif à court terme et un objectif à long terme ont été fixés pour chacune des lacunes observées dans l'AE. Tous les objectifs ont été fixés selon la disponibilité sur le marché du travail (DMT) et le format en pourcentage (%).

RÉCAPITULATIF DES OBJECTIFS

Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif		Objectifs		Représentation	DMT	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)			Long terme (3 ans ou plus)
N°	Description :	N°	N° ou %	N° ou %	%	%
01	Cadres supérieurs	-1	27,4	27,4	0,0	27,4
02	Cadres intermédiaires et autres dirigeants	-22	38,9	38,9	3,2	38,9
03	Spécialistes	-4	50,0	50,0	21,4	51,6
04	Semi-spécialistes et techniciens	-4	16,0	16,0	0,0	16,0
05	Superviseurs	-17	50,0	50,0	30,9	62,1
06	Superviseurs : Emploi spécialisé	-7	18,8	18,8	5,5	18,8
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-9	50,0	50,0	22,2	71,3
12	Travailleurs manuels spécialisés	-93	19,3	19,3	5,0	19,3
13	Autre personnel de la vente et des services	-2	50,0	50,0	0,0	58,9
14	Autres travailleurs manuels	-10	20,5	20,5	15,7	20,5

Observations :

L'organisation a défini des objectifs à court terme et à long terme appropriés dans chacune des quatre CPÉME où une lacune a été constatée.

En ce qui concerne la CPÉME 03, la CPÉME 05, la CPÉME 11 et la CPÉME 13, l'entreprise n'était pas tenue de définir des objectifs supérieurs à 50 %, même si la disponibilité est respectivement de 51,6 %, 62,1 %, 71,3 % et 58,9 %. La représentation actuelle dans ces quatre CPÉME est respectivement de 21,4 %, 30,9 %, 22,2 % et 0,0 %. Celle-ci est acceptable étant donné que le programme a décidé de ne pas encourager les organisations à viser des niveaux de représentation de plus de 50 % pour les femmes afin de lutter contre la ségrégation professionnelle et s'assurer que ces catégories professionnelles accueillent des personnes de tous les sexes. Pour toutes les autres CPÉME, des objectifs ont été fixés selon la disponibilité sur le marché du travail.

Personnes autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DM T
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N°	Description :	N°	N° ou %	N° ou %	%	%
05	Superviseurs	-1	4,4	4,4	1,8	4,4
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-1	4,1	4,1	0,0	4,1

Observations :

Les objectifs à court terme et à long terme correspondant aux lacunes détectées dans la CPÉME 05 et la CPÉME 11 sont définis selon la disponibilité sur le marché du travail. Cette pratique est acceptable étant donné qu'en faisant cela, l'entreprise fera des progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs à court terme et à long terme.

Membres de minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DM T
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N°	Description :	N°	N° ou %	N° ou %	%	%
03	Spécialistes	-1	18,1	18,1	14,3	18,1
06	Superviseurs : Emploi spécialisé	-5	17,7	17,7	9,1	17,7

Observations :

Les objectifs à court terme et à long terme correspondant aux lacunes détectées dans la CPÉME 03 et la CPÉME 06 sont définis selon la disponibilité sur le marché du travail. Cette pratique est acceptable étant donné qu'en faisant cela, l'entreprise fera des progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs à court terme et à long terme.

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DM T
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N°	Description :	N°	N° ou %	N° ou %	%	%
03	Spécialistes	-1	3,8	3,8	0,0	3,8
05	Superviseurs	-7	13,9	13,9	1,8	13,9
06	Superviseurs : Emploi spécialisé	-2	7,8	7,8	3,6	7,8
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-1	5,6	5,6	0,0	5,6
12	Travailleurs manuels spécialisés	-5	4,8	4,8	4,0	4,8

Observations :

Les objectifs à court terme et à long terme correspondant aux lacunes détectées dans la CPÉME 03, la CPÉME 05, la CPÉME 06, la CPÉME 11 et la CPÉME 12 sont tous définis selon la disponibilité sur le marché du travail. Cette pratique est acceptable étant donné qu'en faisant cela, l'entreprise fera des progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs à court terme et à long terme.

RECOMMANDATION

Je recommande que l'employeur soit jugé :

conforme non-conforme

Après avoir évalué les données soumises par l'employeur concernant son effectif et compte tenu de sa situation particulière; je recommande que la lettre de clôture comprenne les éléments suivants :

- Étant donné que votre questionnaire d'auto-identification a été modifié pour inclure la phrase requise « Le questionnaire indique que les employés peuvent mettre à jour ou modifier leurs renseignements personnels à tout moment » après avoir rempli le questionnaire, nous recommandons à l'organisation de communiquer avec tous ses employés pour les informer que le questionnaire modifié est à leur disposition et qu'ils peuvent modifier et mettre à jour leurs renseignements personnels à tout moment.
- Nous notons que Miller Waste Systems Inc. a établi des objectifs de recrutement et de promotion pour toutes les catégories professionnelles de son effectif, qui correspondent à la disponibilité sur le marché du travail respective de chaque catégorie. Cela permet de s'assurer que les lacunes sont comblées et que les niveaux de représentation sont maintenus dans les catégories où des niveaux de représentation équitables ont été atteints. Veuillez noter que, dans le cas des femmes, nous ne vous encourageons pas à avoir des objectifs supérieurs à 50 %, quelle que soit la disponibilité sur le marché du travail de la catégorie professionnelle concernée. Cela permettra de s'assurer que les femmes ne sont pas regroupées dans certaines professions au sein de l'effectif et que ces professions accueillent des personnes de tous les sexes.
- Miller Waste Systems Inc. a un certain nombre de lacunes au sein des quatre groupes désignés (femmes, peuples autochtones, personnes handicapées et membres de minorités visibles). Il peut être avantageux pour cette organisation d'établir des relations avec des collèges, des universités ou d'autres associations professionnelles locaux afin de trouver et d'embaucher des étudiants ou des professionnels qualifiés qui font partie de ce groupe désigné en offrant des emplois permanents à temps plein et des emplois permanents à temps partiel lorsque des postes se libèrent.
- Miller Waste Systems Inc. pourrait envisager de procéder à un examen des systèmes d'emploi afin de déterminer les obstacles potentiels au recrutement et à la fidélisation

des employés, en se concentrant sur les femmes dans les CPÉME 02, 05, 12 et 14. Des conseils sur la manière de procéder à l'examen des systèmes d'emploi sont publiés sur le site Web du Programme du travail (étape 2-2 des modules) :

<https://equity.esdc.gc.ca/sgiemt-weims/emp/W.2.3msM.1intInf.4@-fra.jsp?&&cid=aide-help>.

Nom de l'analyste : Neena Sharan

Date : 8 août 2018

De : Sharan, Neena [NC] Au nom de l'EE-EME

Envoyé : 5 septembre 2018 8:58

À : "denis.goulet@millergroup.ca" <denis.goulet@millergroup.ca>; "david.freemantle@millergroup.ca" <david.freemantle@millergroup.ca>

Sujet : Numéro d'accord du gouvernement du Canada : 10000639 - Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux

Cette information est également disponible en Anglais sur demande.

Cher Dan Goulet :

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité lancée le 30 mai 2018 est terminée. À l'issue de cette évaluation, il a été constaté que Miller Waste Systems Inc. respecte les exigences du [programme des contrats fédéraux \(FCP\)](#) en vertu de la [loi sur l'équité en matière d'emploi](#).

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

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

- Étant donné que votre questionnaire d'auto-identification a été modifié pour inclure la mention obligatoire "Le questionnaire indique que les employés peuvent mettre à jour ou modifier les informations les concernant à tout moment" après que l'enquête a été complétée, nous recommandons que l'organisation communique avec tous les employés pour les informer que le questionnaire est à leur disposition avec ce changement et qu'ils peuvent modifier, mettre à jour ou changer leurs informations à tout moment.
- Nous notons que Miller Waste System Ltd. a établi des objectifs de recrutement et de promotion pour tous les groupes professionnels de sa main-d'œuvre qui sont égaux à la disponibilité respective sur le marché du travail dans chaque groupe. Cela permet de combler les écarts et de maintenir les niveaux de représentation dans les domaines où des niveaux de représentation équitables ont été atteints. Veuillez toutefois noter que dans le cas des femmes, nous ne vous encourageons pas à avoir des objectifs supérieurs à 50 %, quelle que soit la disponibilité sur le marché du travail pour la catégorie professionnelle concernée. Cela permettra de garantir que les femmes ne sont pas regroupées dans des professions spécifiques au sein de la population active et que ces professions sont accueillantes pour tous les sexes.
- Miller Waste System Ltd. pourrait envisager de mener une étude des systèmes d'emploi afin d'identifier tout obstacle potentiel au recrutement et à la rétention des personnes, en mettant l'accent sur les femmes dans les CPEME 02, 05, 12 et 14. Des conseils sur la conduite d'une étude des systèmes d'emploi sont disponibles sur le site web du programme de travail (étape 2-2 des modules) : <https://equity.esdc.gc.ca/sqiemt-weims/emp/W.2.3msM.1intinf.4%40-eng.jsp?&&cid=aide-help&qa=2.252268041.1845905918.1519931408-1912045188.1507820070>.

Prochaines étapes

Selon les termes du PCF, votre organisation sera soumise à une évaluation de conformité ultérieure quatre ans après la date d'attribution de votre contrat initial de biens ou de services et tous les trois ans par la suite. La prochaine évaluation sera lancée le 30 mai 2021. Les futures évaluations de conformité porteront sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs fixés dans la soumission initiale ou actualisée de votre organisation en matière d'équité en matière d'emploi.

Lorsque Miller Waste Systems Inc. est informée d'une évaluation ultérieure, les informations suivantes seront requises :

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

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

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

- la mise en œuvre d'initiatives visant à favoriser la diversité et l'intégration sur le lieu de travail ;
- des mesures visant à supprimer les obstacles à l'emploi ;
- des programmes adaptés pour attirer et retenir les membres des groupes désignés dans les régions où ils sont sous-représentés
- la mise en place de mécanismes de responsabilité soutenus par la haute direction pour garantir la réalisation des objectifs.

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

Pour toute information complémentaire concernant les obligations de votre organisation dans le cadre du FCP, veuillez contacter Neena Sharan à l'adresse neena.sharan@labour-travail.gc.ca.

Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à Miller Waste Systems Inc. de continuer à réussir à créer un lieu de travail diversifié et inclusif.

Équipe chargée de l'équité sur le lieu de travail

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



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!