

Nouvel Accord Accord révisé

050159

ORGANISATION

Dénomination sociale de l'organisation Services d'entretien d'édifices ALLIED (Québec) 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 d'approvisionnement [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps/temps partiel/temporaire) 110
Veuillez indiquer votre code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 6733	Pour trouver le code SCIAN de votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2002/naics-scian021-fra.htm

À l'usage du Ministère seulement (si l'information ci-dessus est erronée)		
Numéro d'entreprise d'approvisionnement	Nombre total d'employés au Canada	Numéro du code de SCIAN de l'organisation 561722

SIÈGE SOCIAL

Adresse (rue, immeuble, etc.) 6585 rue JEANNE-MANCE	Ville MONTREAL	Province QUEBEC	Code postal H2V 4L1
	Numéro de téléphone (514) 272-1137	Numéro de télécopieur (514) 274-4554	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Nom (en lettres moulées) GERVAIS NADEAU	Titre DIRECTEUR RESSOURCES HUMAINES
Numéro de téléphone (514) 272-1137	Adresse du courriel gervais@alliedquebec.com

CERTIFICATION

L'organisation susmentionnée :

- ayant un effectif combiné d'au moins 100 employés permanents plein temps, permanents temps partiel et temporaires qui ont travaillé 12 semaines ou plus au Canada, ET
- désirant présenter une soumission, ou obtenir un contrat, offre à commandes ou arrangement en matière d'approvisionnement de biens ou de services du gouvernement du Canada, d'une valeur de 1 000 000 \$ ou plus (incluant toutes les taxes).

Atteste par la présente qu'elle s'engage à mettre en œuvre ou à maintenir l'équité en matière d'emploi de façon permanente, au-delà de la période de l'instrument de passation des marchés, conformément aux exigences du Programme de contrats fédéraux. Pour de plus amples renseignements sur la façon de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi, veuillez consulter le site suivant : <http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml>

Remarque: Si, une vérification de l'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi révèle que l'organisation a fait une fausse déclaration, l'instrument de passation des marchés avec le Gouvernement du Canada pourrait être résilié.

SIGNATAIRE

REMARQUE : Le signataire doit être le chef de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.

Nom (en lettres moulées) COSTAS SCOUFARAS	Titre Président
Numéro de téléphone 514-272-[REDACTED]	Adresse du courriel costas@alliedquebec.com
Signature [REDACTED]	Date 2013/07/31

Sommaire des objectifs
[Services d'entretien d'édifices ALLIED (Québec) inc.]
[2017-02-10]

Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	À court terme (1 à 3 ans)	À long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
05	surveillant	-7	4	3	
13	Autres personnels de ventes et de services	-36	24	12	

Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	À court terme (1 à 3 ans)	À long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
13	Autres personnels de ventes et de services	-1	1	1	

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	À court terme (1 à 3 ans)	À long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
05	surveillants	-2	2	2	
13	Autre personnel de la vente et des services	-6	6		

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	À court terme (1 à 3 ans)	À long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	



Équité en matière d'emploi

Questionnaire d'auto-identification : Version longue

Instructions

Services d'entretien d'édifices ALLIED (Québec) inc. croit que tous ses employés doivent être traités équitablement. Nous croyons en l'application du principe de l'équité en matière d'emploi dans le milieu de travail : elle permet de garantir que les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles seront représentés d'une manière équitable à tous les niveaux de notre entreprise. Le programme d'équité en matière d'emploi que nous avons mis en place garantit que nos pratiques d'embauche et de promotion sont fondées sur les qualifications et la compétence.

Dans le cadre de ce programme, nous utilisons ce questionnaire d'auto-identification pour recueillir des renseignements sur notre effectif. En vous identifiant comme membre d'un groupe désigné (femmes, Autochtones, personnes handicapées et minorités visibles) dans les sections B à E, vous nous aiderez à obtenir un portrait exact de notre effectif. Soyez assurés que vous pouvez vous identifier comme appartenant à un groupe désigné sans aucune crainte dans notre milieu de travail.

Vous n'êtes pas obligé de répondre au questionnaire; toutefois, vous devez remplir la section A, signer la section I et retourner le questionnaire au service des ressources humaines, et ce, même si vous décidez de ne fournir aucun autre renseignement.

Les réponses que vous fournirez dans ce questionnaire seront conservées à des fins d'analyse statistique et leur confidentialité sera protégée. Nous vous invitons à revoir, à mettre à jour et à corriger en tout temps les renseignements qui vous concernent; vous pouvez avoir la certitude qu'ils ne seront pas utilisés à des fins non autorisées.

A. Nom :

Prénom :

Contrat :

Code d'employé :

- Situation d'emploi : Temps plein
- Temps partiel
- Temporaire

B. Sexe

Femme Homme

Lisez les définitions de chacune des trois prochaines sections et répondez « oui » si elles s'appliquent à vous. Vous pouvez vous identifier comme membre de plus d'un groupe.

C. Autochtones

Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, un Autochtone est un Indien, un Métis ou un Inuit.

Répondez-vous à cette définition?

Oui Non

D. Minorités visibles

Selon la *Loi*, font partie des minorités visibles les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.

Les minorités visibles incluent notamment :

- Les Noirs
- Les Latino-Américains qui n'ont pas la peau blanche (y compris les Autochtones de l'Amérique centrale et de l'Amérique du Sud)
- Les Asiatiques orientaux (p. ex. : Chinois, Japonais ou Coréens)
- Les Asiatiques du Sud ou des Indes orientales (p. ex. : Indiens, Pakistanais, Bangladais ou Indiens de l'Est originaires de la Guyane, de la Trinité ou de l'Afrique orientale)
- Les Asiatiques du Sud-Est (p. ex. : Birmans, Cambodgiens, Philippins, Laotiens, Thaïlandais ou Vietnamiens)
- Les Asiatiques occidentaux, les Nord-Africains ou les Arabes qui n'ont pas la peau blanche (p. ex. : Iraniens, Libanais, Égyptiens ou Libyens)
- Les personnes d'origine mixte (p. ex. : dont l'un des parents fait partie de l'un des groupes de minorités visibles énumérés ci-dessus)

Êtes-vous membre d'une minorité visible

Oui Non

E. Personnes handicapées

Selon la *Loi*, les personnes handicapées sont des personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage, et qui considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi ou qui pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience. Ce groupe comprend également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail (notamment par le biais d'aides techniques, de modifications apportées à l'équipement et d'autres modalités de travail).

Voici des exemples de déficiences :

- **Coordination ou dextérité**
Difficulté à utiliser ses mains ou ses bras, par exemple pour saisir des objets ou pour utiliser un clavier
- **Mobilité**
Difficulté à se déplacer d'un bureau à l'autre, à parcourir de longues distances à la marche ou à monter un escalier
- **Cécité ou déficience visuelle**
Incapacité ou difficulté à voir, glaucome, sauf les personnes qui voient bien avec des lunettes ou des verres de contact
- **Parole**
Incapacité ou difficulté à parler et à se faire comprendre
- **Surdité ou déficience auditive**
Incapacité ou difficulté à entendre
- **Autres déficiences**
Déficience d'apprentissage, de développement ou d'un autre type

Êtes-vous une personne handicapée ?

Oui **Non**

F. Données supplémentaires aux fins des mesures d'adaptation

Veillez préciser de quelle façon nous pourrions prendre des mesures d'adaptation qui vous aideraient à participer pleinement au milieu de travail. Ces mesures d'adaptation, si elles sont mises en œuvre, n'auront pas de répercussions négatives sur votre embauche, votre formation, vos chances de promotion et votre maintien en poste au sein de notre entreprise.

G. Participation volontaire de l'employé

- 1) Souhaitez-vous que vos renseignements d'auto-identification d'équité en matière d'emploi soient utilisés relativement à des activités liées à l'équité en matière d'emploi.

Oui Non

- 2) Dans le cadre de nos efforts d'équité en matière d'emploi, il peut arriver que nous demandions à des membres de groupes désignés de participer à certaines activités (p. ex., des comités ou des groupes de discussion) afin qu'ils nous communiquent leurs idées sur les nouveaux programmes. Cochez la case « Oui » ci-dessous si vous consentez à ce que la personne-ressource pour l'équité en matière d'emploi ou le directeur des ressources humaines communique directement avec vous à une telle fin.

Oui Non

H. Commentaires de l'employé

Nous aimerions obtenir vos commentaires ou vos idées à propos de notre programme d'équité en matière d'emploi. Notez que tous les commentaires demeureront confidentiels. Communiquez avec Alexandre Scoufaras, la personne-ressource pour l'équité en matière d'emploi par téléphone, au (514) 272-1137, ou par courriel, à alex@alliedquebec.com.

I. Signature de l'employé

Signature : _____ Date : _____

Merci de votre participation !

Veillez retourner ce questionnaire dans l'enveloppe fournie à cette fin ; soit à votre superviseur ou votre contremaître ; soit vous le déposez ou le postez à l'adresse suivante :

***Services d'entretien d'édifices ALLIED (Québec) inc. 6585
Jeanne-Mance, Montréal, Québec, H2V 4L1***



Services d'entretien d'édifices *ALLIED* (Québec) inc.
6585 Jeanne-Mance, Montréal, Québec. H2V 4L1
Tél: (514) 272-1137, Fax: (514) 274-4554

Présentation du questionnaire d'auto-identification

Destinataires : Tous les employés de Services d'entretien d'édifices ALLIED (Québec) inc.

Date : Le 6 février 2017

De : Gervais Nadeau, responsable de l'équité en matière d'emploi

Objet : Présentation du questionnaire d'auto-identification

Services d'entretien d'édifices ALLIED (Québec) inc. fait partie du Programme de contrats fédéraux et a pris l'engagement de veiller à ce que tous ses employés soient traités de manière juste. Les entreprises qui ont 100 employés et plus et qui obtiennent des contrats fédéraux de 200 000 \$ ou plus doivent mettre en œuvre un programme d'équité en matière d'emploi. Ce programme veille à ce que les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles soient représentés de manière équitable dans toutes les catégories professionnelles de notre effectif.

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi, nous devons procéder à une enquête pour recueillir des données sur l'ensemble de notre effectif. Chaque employé, qu'il soit membre d'un groupe désigné ou non, est prié de remplir le questionnaire d'auto-identification et de le retourner à Gervais Nadeau responsable de l'équité en matière d'emploi (EME).

Vous n'êtes pas tenus de répondre à ce questionnaire ; toutefois, nous vous invitons tous à le remplir, car les données ainsi recueillies nous permettront de cerner et d'éliminer tout obstacle qui pourrait faire partie de nos processus relatifs à l'embauche, à la formation, aux promotions et au maintien en poste.

Vos réponses seront confidentielles et ne seront utilisées qu'aux fins de l'équité en matière d'emploi. Nous vous invitons également à mettre à jour tout renseignement vous concernant en remplissant un autre questionnaire à tout moment. C'est grâce à vous que nous nous doterons d'un effectif représentatif de la population canadienne.

Je vous remercie de votre appui et de votre collaboration. Si vous avez des questions au sujet du questionnaire ou de tout autre aspect de la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi, n'hésitez pas à communiquer avec moi au Numéro de téléphone : 514-272-1137

Cordialement,



Gervais Nadeau, Responsable du programme d'équité en matière d'emploi au sein de l'entreprise



ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI Questionnaire d'auto-évaluation

Distribution		Retour questionnaire complété		Retour questionnaire non complété		Non Retour
Nombre de Questionnaires	Dates	Nombre de Questionnaires	Pourcentage	Nombre de Questionnaires	Pourcentage	Pourcentage
18	2014-07-02	15	83.33%	2	11.11%	5.56%
1	2014-11-10	1	100.00%	0	0.00%	0.00%
10	2015-08-28	9	90.00%	1	10.00%	0.00%
13	2016-07-12	13	100.00%	0	0.00%	0.00%
5	2016-09-14	4	80.00%	1	20.00%	0.00%
8	2016-11-10	7	87.50%	1	12.50%	0.00%
5	2016-11-15	4	80.00%	1	20.00%	0.00%
2	2017-01-09	2	100.00%	0	0.00%	0.00%
56	2017-01-26	51	91.07%	4	7.14%	1.79%
TOTAL		TOTAL		TOTAL		
118		106	90.21%	10	8.97%	0.82%

Nyirasafari, Ange AN [NC]

À: costas@alliedquebec.com
Cc: gervais@alliedquebec.com
Objet: FW: Objet : Certification 050159 du Gouvernement du Canada – Avis de conformité
- Programme de contrats fédéraux
Pièce jointe: FP-Lettre-WEDFCPGraphiquesALLIED-20170220.pdf

Monsieur Scoufaras,

Par la présente, je tiens à vous informer que l'évaluation de conformité est terminée. L'évaluation a permis de conclure que les Services d'entretien d'édifices ALLIED (Québec) Inc. se conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

L'évaluation initiale visait à vérifier si votre organisation avait pris des mesures permettant d'atteindre l'équité en matière d'emploi en recueillant des renseignements sur son effectif, en effectuant une analyse de l'effectif et en fixant des objectifs d'embauches et de promotions là où des lacunes en matière de représentation des groupes désignés ont été décelées.

Suite à l'examen des renseignements présentés par votre organisation, vous trouverez, ci-après, une recommandation dont vous pourrez tenir compte pour veiller à la réussite continue du programme d'équité en matière d'emploi des Services d'entretien d'édifices ALLIED (Québec) Inc.

- Il est souhaitable d'informer les employés que l'enquête sur l'effectif peut être obtenue sous une autre forme (p. ex., papier ou grande police de caractères).

Enfin, vous trouverez ci-joint, un résumé des résultats d'équité en matière d'emploi de votre organisation par rapport aux résultats des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) de votre industrie et de la disponibilité sur le marché du travail canadien.

Prochaines Étapes

En vertu des dispositions du PCF, votre organisation pourrait être retenue pour une évaluation subséquente de conformité quatre ans après l'obtention initiale d'un contrat de biens ou de services et par la suite tous les trois ans. Les prochaines évaluations de conformité seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables sur l'atteinte des objectifs figurant dans le premier rapport sur l'équité en matière d'emploi présenté par votre organisation.

Si les Services d'entretien d'édifices ALLIED (Québec) Inc. reçoit un avis au sujet d'une évaluation de suivi, les renseignements suivants seront requis :

1. un tableau des réalisations dûment rempli;
2. une analyse à jour de l'effectif; et
3. des objectifs révisés en fonction des lacunes identifiés en matière de représentation.

Ces documents permettront au Programme du travail d'évaluer si des progrès raisonnables ont été réalisés depuis la première évaluation. Si aucun progrès raisonnable n'a été réalisé au cours de la période de trois ans, les Services d'entretien d'édifices ALLIED (Québec) Inc. devra démontrer les efforts raisonnables qui furent déployés pour atteindre ses objectifs. Nous invitons votre organisation à élaborer un plan d'action afin de veiller à l'atteinte des objectifs.

Le PCF ne prescrit aucune mesure ni aucune initiative à entreprendre. Il invite chaque entrepreneur fédéral à adopter des mesures d'équité en matière d'emploi pertinentes pour son organisation. Les preuves que des efforts raisonnables ont été déployés pourraient être, notamment:

- la mise en œuvre d'initiatives visant à favoriser un milieu de travail diversifié et inclusif;
- des mesures visant à supprimer les obstacles à l'emploi;
- des programmes adaptés visant à attirer et à maintenir en poste les membres d'un groupe désigné dans des domaines où ils sont sous-représentés; et
- l'établissement de mécanismes de responsabilisation appuyés par la haute direction afin de veiller à l'atteinte des objectifs.

Nous vous invitons à visiter notre site Web pour accéder à différents outils. Nous encourageons votre organisation à continuer d'utiliser le Systeme de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIÉMT). Le SGIÉMT peut vous aider à produire l'analyse de votre effectif, et d'autres outils d'analyses de données ainsi qu'une série de modules de formation sont aussi disponibles.

Pour de plus amples renseignements au sujet des obligations de votre organisation en vertu du Programme de contrats fédéraux, veuillez communiquer avec Daniel Thibeault à daniel.thibeault@labour-travail.gc.ca

Votre coopération dans le cadre de la présente évaluation fût appréciée et nous vous souhaitons du succès continu dans l'atteinte d'un milieu de travail diversifié et inclusif.

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team
Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada
ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca
Workplace Equity Division, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca