



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 Toromont Industries Ltd. | La société mère est située à l'extérieur du Canada <input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non |
| Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale) Toromont CAT | Numéro d'entreprise [REDACTED] |
| Numéro de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Canada 2012. Pour trouver le code SCIAN à quatre chiffres de votre organisation, veuillez visiter : http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=118464 4172 | Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 5895 <input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale |

| SIÈGE SOCIAL | | | |
|--|------------------|----------------|------------------------|
| Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 3131 Hwy 7 west, P.O.Box 5511 | Ville Concord | Province ON | Code postal L4K 1B7 |
| Numéro de téléphone 416-667-5511 | | | |

| PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI | | | |
|--|--|--|--|
| Nom (en lettres moulées) Maria Vomiero | Titre Directeur des ressources humaines | | |
| Numéro de téléphone 416-300-6985 | Adresse de courriel mvomiero@toromont.com | 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/ou 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 communiquer avec le Programme du travail à l'adresse courriel indiquée au bas de ce formulaire. |
| 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) Lynn M. Korbak | Titre Avocat général et sécurité d'entreprise | | |
| Numéro de téléphone 416-667-5511 | Adresse de courriel lkorbak@toromont.com | Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais | |
| [REDACTED] | Date (AAAA/MM/JJ) 2018-05-17 | | |

| 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. |

| 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-rhdcc.gc.ca |

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

Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

ZONES GÉOGRAPHIQUES

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

| Province | Permanent à temps plein | Temps partiel permanent | Temporaire | Nombre total d'employés | Régions métropolitaines de recensement | | | | |
|-----------------------------------|-------------------------|-------------------------|------------|-------------------------|--|-------------------------|------------|-------|-------------------------|
| | | | | | Permanent plein | Permanent Temps partiel | Temporaire | Temps | Nombre total d'employés |
| Ontario | 3062 | 38 | 0 | 3100 | Calgary | 28 | 0 | 0 | |
| Québec | 1634 | 23 | 0 | 1657 | Edmonton | 34 | 1 | 0 | 35 |
| Nouvelle-Écosse | 249 | 1 | 0 | 250 | Halifax | 8 | 0 | 0 | 8 |
| Nouveau-Brunswick | 107 | 0 | 0 | 107 | Montréal | 901 | 11 | 0 | 912 |
| Manitoba | 335 | 1 | 0 | 336 | Toronto | 1409 | 26 | 0 | 1435 |
| Colombie britannique | 29 | 0 | 0 | 29 | Vancouver | 29 | 0 | 0 | 29 |
| Prince Edward Île | 19 | 0 | 0 | 19 | Winnipeg | 204 | 0 | 0 | 204 |
| Saskatchewan | 13 | 0 | 0 | 13 | St. John's | 88 | 0 | 0 | 88 |
| Alberta | 62 | 1 | 0 | 63 | Moncton | 43 | 0 | 0 | 43 |
| Terre-Neuve et Labrador | 206 | 0 | 0 | 206 | Saint John | 7 | 0 | 0 | 7 |
| Nunavut | 67 | 0 | 0 | 67 | Québec | 367 | 7 | 0 | 374 |
| | | | | | Trois-Rivières | 62 | 0 | 0 | 62 |
| Nombre total d'employés au Canada | | | | 5847 | Kingston | 27 | 1 | 0 | 28 |
| | | | | | Ottawa Gatineau | -210 | 1 | 0 | 211 |
| | | | | | Peterborough | 47 | 0 | 0 | 47 |
| | | | | | Hamilton | 178 | 1 | 0 | 179 |
| | | | | | Catharines - Niagara | 12 | 0 | 0 | |





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

Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| | Régions métropolitaines de recensement | | | Nombre total |
|--|---|---------------------------|----------------------------|--------------|
| | Permanent Temps plein/temps partiel | Permanent des employés | Temporaire des employés | |
| Kitchener - Cambridge - Waterloo | 129 | 0 | 0 | 129 |
| Londres | 154 | 6 | 0 | 160 |
| Windsor | 28 | 0 | 0 | 28 |
| Grand Sudbury | 170 | 0 | 0 | 170 |
| Thunder Bay | 105 | 0 | 0 | 105 |
| Brantford | 8 | 0 | 0 | 8 |
| Guelph | 6 | 0 | 0 | 6 |
| Saskatoon | 13 | 0 | 0 | 13 |
| Barrie | 46 | 0 | 0 | 46 |
| Belleville | 18 | 0 | 0 | 18 |
| Manitoba moins CMA | 131 | 1 | 0 | 132 |
| N.B. moins CMA | 57 | 0 | 0 | 57 |
| N.S. moins CMA | 241 | 1 | 0 | 242 |
| Nfld.Lab. moins CMA | 118 | 0 | 0 | 118 |
| Nvt. | 67 | 0 | 0 | 67 |
| Ont. moins de RMR | 515 | 3 | 0 | 518 |

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

Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| | Régions métropolitaines de recensement | | | Nombre total d'employés |
|--|--|-------------------------|------------|-------------------------|
| | Permanent à temps plein | Temps partiel permanent | Temporaire | |
| Î.-P.-É. | 19 | 0 | 0 | 19 |
| Que. moins CMA | 304 | 5 | 0 | 309 |
| Nombre total d'employés au Canada | | | | 5847 |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Ontario

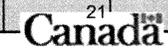
Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|--------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Cadres supérieurs Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 28 | 25 | 3 | | | | 2 | 2 | | | | |
| | Total | 28 | 25 | 3 | | | | 2 | 2 | | | | |
| Cadres moyens et autres dirigeants Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 188 | 153 | 35 | 1 | 1 | | 3 | 3 | | 17 | 9 | 8 |
| | Total | 188 | 153 | 35 | 1 | 1 | | 3 | 3 | | 17 | 9 | 8 |
| Professionnels Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 168 | 125 | 43 | 2 | 2 | | | | | 44 | 26 | 18 |
| | Total | 168 | 125 | 43 | 2 | 2 | | | | | 44 | 26 | 18 |
| Semi-professionnels et techniciens Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 33 | 26 | 7 | | | | | | | 20 | 16 | 4 |
| | Total | 33 | 26 | 7 | | | | | | | 20 | 16 | 4 |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES
PROFESSIONNELS

Temps plein / Ontario
 Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

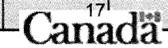
| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|--------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Contrôleurs Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 34 | 27 | 7 | | | | 3 | 3 | | 5 | 4 | 1 |
| | Total | 34 | 27 | 7 | | | | 3 | 3 | | 5 | 4 | 1 |
| Les superviseurs : Artisanat et métiers Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 158 | 153 | 5 | 1 | 1 | | 2 | 2 | | 7 | 6 | 1 |
| | Total | 158 | 153 | 5 | 1 | 1 | | 2 | 2 | | 7 | 6 | 1 |
| Personnel administratif et de bureau principal Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 54 | 13 | 41 | 1 | 1 | | 1 | 1 | | 3 | 1 | 2 |
| | Total | 54 | 13 | 41 | 1 | 1 | | 1 | 1 | | 3 | 1 | 2 |
| Personnel qualifié de la vente et des services Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 310 | 288 | 22 | 1 | 1 | | 3 | 3 | | 25 | 21 | 4 |
| | Total | 310 | 288 | 22 | 1 | 1 | | 3 | 3 | | 25 | 21 | 4 |



Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Ontario
 Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|--------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 1315 | 1303 | 12 | 34 | 33 | 1 | 21 | 21 | | 80 | 79 | 1 |
| | Total | 1315 | 1303 | 12 | 34 | 33 | 1 | 21 | 21 | | 80 | 79 | 1 |
| Personnel de bureau Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 428 | 259 | 169 | 6 | 5 | 1 | 3 | | 3 | 45 | 20 | 25 |
| | Total | 428 | 259 | 169 | 6 | 5 | 1 | 3 | | 3 | 45 | 20 | 25 |
| Personnel intermédiaire des ventes et des services Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 59 | 37 | 22 | 1 | 1 | | 2 | 2 | | 8 | 5 | 3 |
| | Total | 59 | 37 | 22 | 1 | 1 | | 2 | 2 | | 8 | 5 | 3 |
| Travailleurs manuels semi-qualifiés Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 258 | 244 | 14 | 2 | 2 | | 5 | 5 | | 19 | 17 | 2 |
| | Total | 258 | 244 | 14 | 2 | 2 | | 5 | 5 | | 19 | 17 | 2 |



Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES
PROFESSIONNELS

Temps plein / Ontario
 Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|--------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Autres personnels de vente et de service Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | Total | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| Autres travailleurs manuels Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 28 | 28 | | 4 | 4 | | | | | 4 | 4 | |
| | Total | 28 | 28 | | 4 | 4 | | | | | 4 | 4 | |
| Nombre total d'employés | | 3062 | 2682 | 380 | 53 | 51 | 2 | 45 | 42 | 3 | 277 | 208 | 69 |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / Ontario
 Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|--------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Cadres moyens et autres dirigeants Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 1 | | 1 | | | | | | | | | |
| | Total | 1 | | 1 | | | | | | | | | |
| Professionnels Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 4 | 1 | 3 | | | | 1 | | 1 | | | |
| | Total | 4 | 1 | 3 | | | | 1 | | 1 | | | |
| Semi-professionnels et techniciens Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | Total | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| Personnel qualifié de la vente et des services Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 2 | | | | | | | | | | |
| | Total | 2 | 2 | | | | | | | | | | |

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / Ontario

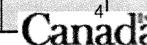
Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|--|--------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 27 | 26 | 1 | 1 | 1 | | | | | 7 | 7 | |
| | Total | 27 | 26 | 1 | 1 | 1 | | | | | 7 | 7 | |
| Personnel de bureau Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | Total | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| Travailleurs manuels semi-qualifiés Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 2 | | | | | | | | | | |
| | Total | 2 | 2 | | | | | | | | | | |
| Nombre total d'employés | | 38 | 33 | 5 | 1 | 1 | | 1 | | 1 | 7 | 7 | |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Québec
 Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|--------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Cadres supérieurs Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 13 | 11 | 2 | | | | | | | 1 | 1 | |
| | Total | 13 | 11 | 2 | | | | | | | 1 | 1 | |
| Cadres moyens et autres dirigeants Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 82 | 57 | 25 | | | | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| | Total | 82 | 57 | 25 | | | | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| Professionnels Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 84 | 51 | 33 | | | | | | | 7 | 3 | 4 |
| | Total | 84 | 51 | 33 | | | | | | | 7 | 3 | 4 |
| Semi-professionnels et techniciens Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 36 | 27 | 9 | | | | 1 | | 1 | 6 | 4 | 2 |
| | Total | 36 | 27 | 9 | | | | 1 | | 1 | 6 | 4 | 2 |

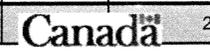


Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Québec

Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|--------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Contrôleurs Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 14 | 12 | 2 | | | | | | | 1 | 1 | |
| | Total | 14 | 12 | 2 | | | | | | | 1 | 1 | |
| Les superviseurs : Artisanat et métiers Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 108 | 101 | 7 | | | | 1 | 1 | | 1 | | 1 |
| | Total | 108 | 101 | 7 | | | | 1 | 1 | | 1 | | 1 |
| Personnel administratif et de bureau principal Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 44 | 8 | 36 | | | | | | | 1 | 1 | |
| | Total | 44 | 8 | 36 | | | | | | | 1 | 1 | |
| Personnel qualifié de la vente et des services Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 220 | 200 | 20 | 2 | 2 | | 2 | 2 | | 5 | 3 | 2 |
| | Total | 220 | 200 | 20 | 2 | 2 | | 2 | 2 | | 5 | 3 | 2 |



Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Québec
 Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|--------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 664 | 660 | 4 | 3 | 3 | | 2 | 2 | | 11 | 11 | |
| | Total | 664 | 660 | 4 | 3 | 3 | | 2 | 2 | | 11 | 11 | |
| Personnel de bureau Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 166 | 105 | 61 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | | 5 | 2 | 3 |
| | Total | 166 | 105 | 61 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | | 5 | 2 | 3 |
| Personnel intermédiaire des ventes et des services Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 87 | 46 | 41 | 1 | 1 | | 1 | 1 | | 2 | 1 | 1 |
| | Total | 87 | 46 | 41 | 1 | 1 | | 1 | 1 | | 2 | 1 | 1 |
| Travailleurs manuels semi-qualifiés Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 113 | 106 | 7 | 1 | 1 | | 1 | 1 | | 4 | 4 | |
| | Total | 113 | 106 | 7 | 1 | 1 | | 1 | 1 | | 4 | 4 | |

Temps plein / Québec
Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|--|----------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Autres travailleurs manuels | 4 | | | | | | | | | | | | |
| Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ | 3 | | | | | | | | | | | | |
| Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 1 | 3 | 3 | | | | | | | | | | |
| Total | | 3 | 3 | | | | | | | | | | |
| Nombre total d'employés | | 1634 | 1387 | 247 | 10 | 9 | 1 | 11 | 10 | 1 | 46 | 33 | 13 |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / Québec
 Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|--------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Cadres moyens et autres dirigeants Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 1 | | 1 | | | | | | | | | |
| | Total | 1 | | 1 | | | | | | | | | |
| Semi-professionnels et techniciens Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 1 | | 1 | | | | | | | | | |
| | Total | 1 | | 1 | | | | | | | | | |
| Les superviseurs : Artisanat et métiers Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 2 | | | | | | | | | | |
| | Total | 2 | 2 | | | | | | | | | | |
| Personnel administratif et de bureau principal Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 4 | | 4 | | | | | | | | | |
| | Total | 4 | | 4 | | | | | | | | | |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES
PROFESSIONNELS

Temps partiel / Québec

Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|--------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Personnel qualifié de la vente et des services Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | Total | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 6 | 6 | | | | | | | | | | |
| | Total | 6 | 6 | | | | | | | | | | |
| Personnel de bureau Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 6 | 1 | 5 | | | | | | | | | |
| | Total | 6 | 1 | 5 | | | | | | | | | |
| Personnel intermédiaire des ventes et des services Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | Total | 1 | 1 | | | | | | | | | | |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / Québec
 Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|--|--------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Travailleurs manuels semi-qualifiés Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | Total | | 1 | 1 | | | | | | | | | |
| Nombre total d'employés | | 23 | 12 | 11 | | | | | | | | | |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Nouvelle-Écosse
 Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|--------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Cadres supérieurs Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | Total | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| Cadres moyens et autres dirigeants Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 22 | 18 | 4 | | | | 1 | 1 | | | | |
| | Total | 22 | 18 | 4 | | | | 1 | 1 | | | | |
| Professionnels Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 10 | 6 | 4 | | | | | | | 1 | | 1 |
| | Total | 10 | 6 | 4 | | | | | | | 1 | | 1 |
| Semi-professionnels et techniciens Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 3 | 3 | | | | | | | | 1 | 1 | |
| | Total | 3 | 3 | | | | | | | | 1 | 1 | |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Nouvelle-Écosse
 Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|--------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Contrôleurs Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 4 | 3 | 1 | | | | | | | | | |
| | Total | 4 | 3 | 1 | | | | | | | | | |
| Les superviseurs : Artisanat et métiers Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 13 | 12 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | |
| | Total | 13 | 12 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | |
| Personnel administratif et de bureau principal Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 1 | 1 | | | | | | | | | |
| | Total | 2 | 1 | 1 | | | | | | | | | |
| Personnel qualifié de la vente et des services Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 31 | 29 | 2 | 1 | 1 | | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| | Total | 31 | 29 | 2 | 1 | 1 | | 1 | 1 | | 1 | 1 | |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES
PROFESSIONNELS

Temps plein / Nouvelle-Écosse
 Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|--------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 93 | 92 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 3 | | 2 | 2 | |
| | Total | 93 | 92 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 3 | | 2 | 2 | |
| Personnel de bureau Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 39 | 19 | 20 | 1 | | | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | |
| | Total | 39 | 19 | 20 | 1 | | | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | |
| Personnel intermédiaire des ventes et des services Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 11 | 2 | 9 | | | | | | | | | |
| | Total | 11 | 2 | 9 | | | | | | | | | |
| Travailleurs manuels semi-qualifiés Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 18 | 17 | 1 | | | | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| | Total | 18 | 17 | 1 | | | | 1 | 1 | | 1 | 1 | |

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Nouvelle-Écosse

Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|--------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Autres personnels de vente et de service Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 1 | 1 | | | | | 1 | 1 | | | | |
| | Total | 1 | 1 | | | | | 1 | 1 | | | | |
| Autres travailleurs manuels Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | Total | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| Nombre total d'employés | | 249 | 205 | 44 | 4 | 3 | 1 | 10 | 8 | 2 | 7 | 6 | 1 |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES
PROFESSIONNELS

Temps partiel / Nouvelle-Écosse
Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|--|--------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Personnel administratif et de bureau principal | 4 | | | | | | | | | | | | |
| Maximum de l'échelle de | 3 | | | | | | | | | | | | |
| rémunération : Moins de 5 000 \$ | 2 | | | | | | | | | | | | |
| Minimum de l'échelle de | 1 | 1 | | 1 | | | | | | | | | |
| rémunération : Moins de 5000 | Total | 1 | | 1 | | | | | | | | | |
| Nombre total d'employés | | 1 | | 1 | | | | | | | | | |

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Nouveau-Brunswick

Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|--|--------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Cadres moyens et autres dirigeants Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 6 | 6 | | | | | | | | | | |
| | Total | 6 | 6 | | | | | | | | | | |
| Semi-professionnels et techniciens Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | Total | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| Contrôleurs Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 3 | 3 | | 1 | 1 | | | | | | | |
| | Total | 3 | 3 | | 1 | 1 | | | | | | | |
| Les superviseurs : Artisanat et métiers Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 5 | 5 | | | | | | | | | | |
| | Total | 5 | 5 | | | | | | | | | | |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Nouveau-Brunswick
 Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|--------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Personnel administratif et de bureau principal Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 1 | | 1 | | | | 1 | | 1 | | | |
| | Total | 1 | | 1 | | | | 1 | | 1 | | | |
| Personnel qualifié de la vente et des services Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 14 | 14 | | | | | | | | | | |
| | Total | 14 | 14 | | | | | | | | | | |
| Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 54 | 54 | | | | | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| | Total | 54 | 54 | | | | | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| Personnel de bureau Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 8 | 8 | | | | | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| | Total | 8 | 8 | | | | | 1 | 1 | | 2 | 2 | |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES
PROFESSIONNELS

Temps plein / Nouveau-Brunswick
 Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|--------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Personnel intermédiaire des ventes et des services Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 5 | 1 | 4 | | | | | | | | | |
| | Total | 5 | 1 | 4 | | | | | | | | | |
| Travailleurs manuels semi-qualifiés Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 10 | 10 | | | | | | | | | | |
| | Total | 10 | 10 | | | | | | | | | | |
| Nombre total d'employés | | 107 | 102 | 5 | 1 | 1 | | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES
PROFESSIONNELS

Temps plein / Manitoba

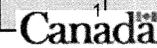
Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|--------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Cadres supérieurs Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 3 | 3 | | | | | | | | | | |
| | Total | 3 | 3 | | | | | | | | | | |
| Cadres moyens et autres dirigeants Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 22 | 21 | 1 | 1 | 1 | | | | | 1 | 1 | |
| | Total | 22 | 21 | 1 | 1 | 1 | | | | | 1 | 1 | |
| Professionnels Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 8 | 5 | 3 | | | | | | | | | |
| | Total | 8 | 5 | 3 | | | | | | | | | |
| Semi-professionnels et techniciens Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | Total | 1 | 1 | | | | | | | | | | |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Manitoba
 Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|--------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Contrôleurs Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 3 | 3 | | | | | | | | | | |
| | Total | 3 | 3 | | | | | | | | | | |
| Les superviseurs : Artisanat et métiers Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 14 | 14 | | 2 | 2 | | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| | Total | 14 | 14 | | 2 | 2 | | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| Personnel administratif et de bureau principal Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 4 | 1 | 3 | | | | 1 | 1 | | | | |
| | Total | 4 | 1 | 3 | | | | 1 | 1 | | | | |
| Personnel qualifié de la vente et des services Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 44 | 41 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| | Total | 44 | 41 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |



Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES
PROFESSIONNELS

Temps plein / Manitoba

Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|--------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 139 | 138 | 1 | 12 | 11 | 1 | | | | 5 | 5 | |
| | Total | 139 | 138 | 1 | 12 | 11 | 1 | | | | 5 | 5 | |
| Personnel de bureau Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 56 | 34 | 22 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| | Total | 56 | 34 | 22 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| Personnel intermédiaire des ventes et des services Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 9 | 2 | 7 | | | | 1 | | 1 | | | |
| | Total | 9 | 2 | 7 | | | | 1 | | 1 | | | |
| Travailleurs manuels semi-qualifiés Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 30 | 29 | 1 | 3 | 3 | | 2 | 2 | | 2 | 2 | |
| | Total | 30 | 29 | 1 | 3 | 3 | | 2 | 2 | | 2 | 2 | |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES
PROFESSIONNELS

Temps plein / Manitoba
 Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|--------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Autres personnels de vente et de service Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | Total | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| Autres travailleurs manuels Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | Total | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| Nombre total d'employés | | 335 | 294 | 41 | 24 | 21 | 3 | 7 | 6 | 1 | 12 | 12 | |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES
PROFESSIONNELS

Temps partiel / Manitoba
 Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|--------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce | 4 | | | | | | | | | | | | |
| Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ | 3 | | | | | | | | | | | | |
| Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | Total | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| Nombre total d'employés | | 1 | 1 | | | | | | | | | | |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Colombie-Britannique
 Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|--------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Cadres moyens et autres dirigeants Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | Total | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| Professionnels Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | |
| | Total | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | |
| Les superviseurs : Artisanat et métiers Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 5 | 5 | | | | | | | | | | |
| | Total | 5 | 5 | | | | | | | | | | |
| Personnel administratif et de bureau principal Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 1 | | 1 | | | | | | | | | |
| | Total | 1 | | 1 | | | | | | | | | |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES
PROFESSIONNELS

Temps plein / Colombie-Britannique
Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|--------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Personnel qualifié de la vente et des services Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 4 | 4 | | | | | | | | | | |
| | Total | 4 | 4 | | | | | | | | | | |
| Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 13 | 12 | 1 | | | | 1 | 1 | | 2 | 1 | 1 |
| | Total | 13 | 12 | 1 | | | | 1 | 1 | | 2 | 1 | 1 |
| Personnel de bureau Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 1 | 1 | | | | | | | | | |
| | Total | 2 | 1 | 1 | | | | | | | | | |
| Nombre total d'employés | | 29 | 24 | 5 | | | | 1 | 1 | | 2 | 1 | 1 |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Île-du-Prince-Édouard
 Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|--------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Cadres moyens et autres dirigeants Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 2 | | | | | | | | | | |
| | Total | 2 | 2 | | | | | | | | | | |
| Les superviseurs : Artisanat et métiers Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | Total | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| Personnel qualifié de la vente et des services Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 2 | | | | | | | | | | |
| | Total | 2 | 2 | | | | | | | | | | |
| Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 6 | 6 | | | | | | | | | | |
| | Total | 6 | 6 | | | | | | | | | | |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES
PROFESSIONNELS

Temps plein / Île-du-Prince-Édouard
 Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|--------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Personnel de bureau Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 3 | 3 | | | | | | | | | | |
| | Total | 3 | 3 | | | | | | | | | | |
| Personnel intermédiaire des ventes et des services Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | Total | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| Travailleurs manuels semi-qualifiés Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 4 | 4 | | | | | | | | | | |
| | Total | 4 | 4 | | | | | | | | | | |
| Nombre total d'employés | | 19 | 19 | | | | | | | | | | |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Saskatchewan
 Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|--------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Cadres moyens et autres dirigeants Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | Total | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| Professionnels Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 2 | | | | | | | | | | |
| | Total | 2 | 2 | | | | | | | | | | |
| Les superviseurs : Artisanat et métiers Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | Total | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| Personnel administratif et de bureau principal Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | Total | 1 | 1 | | | | | | | | | | |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES
PROFESSIONNELS

Temps plein / Saskatchewan
 Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|--------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 8 | 8 | | | | | | | | | | |
| | Total | 8 | 8 | | | | | | | | | | |
| Nombre total d'employés | | 13 | 13 | | | | | | | | | | |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Alberta
 Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|--|--------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Cadres supérieurs Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 2 | | | | | | | | | | |
| | Total | 2 | 2 | | | | | | | | | | |
| Cadres moyens et autres dirigeants Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | Total | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| Professionnels Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 9 | 9 | | | | | | | | | | |
| | Total | 9 | 9 | | | | | | | | | | |
| Les superviseurs : Artisanat et métiers Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 13 | 13 | | | | | | | | | | |
| | Total | 13 | 13 | | | | | | | | | | |

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Alberta

Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|--------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Personnel administratif et de bureau principal Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 4 | | 4 | | | | | | | | | |
| | Total | 4 | | 4 | | | | | | | | | |
| Personnel qualifié de la vente et des services Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 8 | 8 | | | | | | | | | | |
| | Total | 8 | 8 | | | | | | | | | | |
| Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 22 | 22 | | | | | | | | 1 | 1 | |
| | Total | 22 | 22 | | | | | | | | | 1 | 1 |
| Personnel de bureau Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 1 | 1 | | | | | | | | | |
| | Total | 2 | 1 | 1 | | | | | | | | | |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES
PROFESSIONNELS

Temps plein / Alberta
Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|--------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Personnel intermédiaire des ventes et des services Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 1 | | 1 | | | | | | | | | |
| | Total | | 1 | | 1 | | | | | | | | |
| Nombre total d'employés | | 62 | 56 | 6 | | | | | | | 1 | 1 | |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES
PROFESSIONNELS

Temps partiel / Alberta
Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|--|--------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Professionnels | 4 | | | | | | | | | | | | |
| Maximum de l'échelle de | 3 | | | | | | | | | | | | |
| rémunération : Moins de 5 000 \$ | 2 | | | | | | | | | | | | |
| Minimum de l'échelle de | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| rémunération : Moins de 5000 | Total | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| Nombre total d'employés | | 1 | 1 | | | | | | | | | | |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Terre-Neuve-et-Labrador
 Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|--------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Cadres supérieurs Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 3 | 3 | | | | | | | | | | |
| | Total | 3 | 3 | | | | | | | | | | |
| Cadres moyens et autres dirigeants Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 14 | 11 | 3 | | | | | | | | | |
| | Total | 14 | 11 | 3 | | | | | | | | | |
| Professionnels Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | Total | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| Contrôleurs Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 3 | 3 | | | | | | | | | | |
| | Total | 3 | 3 | | | | | | | | | | |

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Terre-Neuve-et-Labrador
Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|--------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Les superviseurs : Artisanat et métiers Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 9 | 9 | | 1 | 1 | | | | | | | |
| | Total | 9 | 9 | | 1 | 1 | | | | | | | |
| Personnel administratif et de bureau principal Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 6 | | 6 | 1 | | 1 | | | | | | |
| | Total | 6 | | 6 | 1 | | 1 | | | | | | |
| Personnel qualifié de la vente et des services Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 20 | 20 | | | | | | | | | | |
| | Total | 20 | 20 | | | | | | | | | | |
| Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 85 | 85 | | 3 | 3 | | 1 | 1 | | | | |
| | Total | 85 | 85 | | 3 | 3 | | 1 | 1 | | | | |

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Terre-Neuve-et-Labrador

Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|--------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Personnel de bureau Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 32 | 19 | 13 | 1 | | 1 | | | | 1 | | 1 |
| | Total | 32 | 19 | 13 | 1 | | 1 | | | | 1 | | 1 |
| Personnel intermédiaire des ventes et des services Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 5 | 2 | 3 | | | | | | | | | |
| | Total | 5 | 2 | 3 | | | | | | | | | |
| Travailleurs manuels semi-qualifiés Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 27 | 25 | 2 | 1 | | 1 | | | | 2 | | 2 |
| | Total | 27 | 25 | 2 | 1 | | 1 | | | | 2 | | 2 |
| Autres travailleurs manuels Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | Total | 1 | 1 | | | | | | | | | | |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES
PROFESSIONNELS

Temps plein / Terre-Neuve-et-Labrador
 Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|--|-----|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Nombre total d'employés | | 206 | 179 | 27 | 7 | 4 | 3 | 1 | 1 | | 3 | 2 | 1 |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Nunavut
 Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|--------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Cadres moyens et autres dirigeants Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 4 | 4 | | 1 | 1 | | | | | | | |
| | Total | 4 | 4 | | 1 | 1 | | | | | | | |
| Contrôleurs Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 2 | | | | | | | | | | |
| | Total | 2 | 2 | | | | | | | | | | |
| Les superviseurs : Artisanat et métiers Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 5 | 5 | | | | | | | | | | |
| | Total | 5 | 5 | | | | | | | | | | |
| Personnel administratif et de bureau principal Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 2 | | | | | | | | 1 | 1 | |
| | Total | 2 | 2 | | | | | | | | 1 | 1 | |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES
PROFESSIONNELS

Temps plein / Nunavut
 Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|--------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| Personnel qualifié de la vente et des services Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | Total | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 40 | 40 | | 3 | 3 | | | | | | | |
| | Total | 40 | 40 | | 3 | 3 | | | | | | | |
| Personnel de bureau Maximum de l'échelle de rémunération : Moins de 5 000 \$ Minimum de l'échelle de rémunération : Moins de 5000 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 13 | 12 | 1 | 2 | 2 | | | | | | | |
| | Total | 13 | 12 | 1 | 2 | 2 | | | | | | | |
| Nombre total d'employés | | 67 | 66 | 1 | 6 | 6 | | | | | 1 | 1 | |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ
DU SALAIRE

Temps plein / Ontario
 Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Échelle des salaires | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|--------------------------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | Total Col. 1 | Hommes Col. 2 | Femmes Col. 3 | Total Col. 4 | Hommes Col. 5 | Femmes Col. 6 | Total Col. 7 | Hommes Col. 8 | Femmes Col. 9 | Total Col. 10 | Hommes Col. 11 | Femmes Col. 12 |
| Moins de 15 000 | 3062 | 2682 | 380 | 53 | 51 | 2 | 45 | 42 | 3 | 277 | 208 | 69 |
| Nombre total d'employés | 3062 | 2682 | 380 | 53 | 51 | 2 | 45 | 42 | 3 | 277 | 208 | 69 |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ
DU SALAIRE

Temps partiel / Ontario
 Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Échelle des salaires | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|--------------------------------|-------------------|---------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|-----------------------|---------------|---------------|--------------------------------|----------------|----------------|
| | Total Col. 1 | Hommes Col. 2 | Femmes Col. 3 | Total Col. 4 | Hommes Col. 5 | Femmes Col. 6 | Total Col. 7 | Hommes Col. 8 | Femmes Col. 9 | Total Col. 10 | Hommes Col. 11 | Femmes Col. 12 |
| Moins de 5 000 | 38 | 33 | 5 | 1 | 1 | | 1 | | 1 | 7 | 7 | |
| Nombre total d'employés | 38 | 33 | 5 | 1 | 1 | | 1 | | 1 | 7 | 7 | |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ
DU SALAIRE

Temps plein / Québec
Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Échelle des salaires | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|--------------------------------|-------------------|---------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|-----------------------|---------------|---------------|--------------------------------|----------------|----------------|
| | Total Col. 1 | Hommes Col. 2 | Femmes Col. 3 | Total Col. 4 | Hommes Col. 5 | Femmes Col. 6 | Total Col. 7 | Hommes Col. 8 | Femmes Col. 9 | Total Col. 10 | Hommes Col. 11 | Femmes Col. 12 |
| Moins de 15 000 | 1634 | 1387 | 247 | 10 | 9 | 1 | 11 | 10 | 1 | 46 | 33 | 13 |
| Nombre total d'employés | 1634 | 1387 | 247 | 10 | 9 | 1 | 11 | 10 | 1 | 46 | 33 | 13 |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ
DU SALAIRE

Temps partiel / Québec
Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Échelle des salaires | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|--------------------------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | Total Col. 1 | Hommes Col. 2 | Femmes Col. 3 | Total Col. 4 | Hommes Col. 5 | Femmes Col. 6 | Total Col. 7 | Hommes Col. 8 | Femmes Col. 9 | Total Col. 10 | Hommes Col. 11 | Femmes Col. 12 |
| Moins de 5 000 | 23 | 12 | 11 | | | | | | | | | |
| Nombre total d'employés | 23 | 12 | 11 | | | | | | | | | |

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ
DU SALAIRE

Temps plein / Nouvelle-Écosse

Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Échelle des salaires | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|--------------------------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | Total Col. 1 | Hommes Col. 2 | Femmes Col. 3 | Total Col. 4 | Hommes Col. 5 | Femmes Col. 6 | Total Col. 7 | Hommes Col. 8 | Femmes Col. 9 | Total Col. 10 | Hommes Col. 11 | Femmes Col. 12 |
| Moins de 15 000 | 249 | 205 | 44 | 4 | 3 | 1 | 10 | 8 | 2 | 7 | 6 | 1 |
| Nombre total d'employés | 249 | 205 | 44 | 4 | 3 | 1 | 10 | 8 | 2 | 7 | 6 | 1 |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ
DU SALAIRE

Temps partiel / Nouvelle-Écosse
Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Échelle des salaires | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|--------------------------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | Total Col. 1 | Hommes Col. 2 | Femmes Col. 3 | Total Col. 4 | Hommes Col. 5 | Femmes Col. 6 | Total Col. 7 | Hommes Col. 8 | Femmes Col. 9 | Total Col. 10 | Hommes Col. 11 | Femmes Col. 12 |
| Moins de 5 000 | 1 | | 1 | | | | | | | | | |
| Nombre total d'employés | 1 | | 1 | | | | | | | | | |

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ
DU SALAIRE

Temps plein / Nouveau-Brunswick
Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Échelle des salaires | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|--------------------------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | Total Col. 1 | Hommes Col. 2 | Femmes Col. 3 | Total Col. 4 | Hommes Col. 5 | Femmes Col. 6 | Total Col. 7 | Hommes Col. 8 | Femmes Col. 9 | Total Col. 10 | Hommes Col. 11 | Femmes Col. 12 |
| Moins de 15 000 | 107 | 102 | 5 | 1 | 1 | | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | |
| Nombre total d'employés | 107 | 102 | 5 | 1 | 1 | | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ
DU SALAIRE

Temps plein / Manitoba
Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Échelle des salaires | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|--------------------------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | Total Col. 1 | Hommes Col. 2 | Femmes Col. 3 | Total Col. 4 | Hommes Col. 5 | Femmes Col. 6 | Total Col. 7 | Hommes Col. 8 | Femmes Col. 9 | Total Col. 10 | Hommes Col. 11 | Femmes Col. 12 |
| Moins de 15 000 | 335 | 294 | 41 | 24 | 21 | 3 | 7 | 6 | 1 | 12 | 12 | |
| Nombre total d'employés | 335 | 294 | 41 | 24 | 21 | 3 | 7 | 6 | 1 | 12 | 12 | |

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ
DU SALAIRE

Temps partiel / Manitoba

Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Échelle des salaires | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|--------------------------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | Total Col. 1 | Hommes Col. 2 | Femmes Col. 3 | Total Col. 4 | Hommes Col. 5 | Femmes Col. 6 | Total Col. 7 | Hommes Col. 8 | Femmes Col. 9 | Total Col. 10 | Hommes Col. 11 | Femmes Col. 12 |
| Moins de 5 000 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| Nombre total d'employés | 1 | 1 | | | | | | | | | | |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ
DU SALAIRE

Temps plein / Colombie-Britannique
Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Échelle des salaires | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|--------------------------------|-------------------|---------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|-----------------------|---------------|---------------|--------------------------------|----------------|----------------|
| | Total Col. 1 | Hommes Col. 2 | Femmes Col. 3 | Total Col. 4 | Hommes Col. 5 | Femmes Col. 6 | Total Col. 7 | Hommes Col. 8 | Femmes Col. 9 | Total Col. 10 | Hommes Col. 11 | Femmes Col. 12 |
| Moins de 15 000 | 29 | 24 | 5 | | | | 1 | 1 | | 2 | 1 | 1 |
| Nombre total d'employés | 29 | 24 | 5 | | | | 1 | 1 | | 2 | 1 | 1 |

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ

DU SALAIRE

Temps plein / Île-du-Prince-Édouard

Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Échelle des salaires | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|--------------------------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | Total Col. 1 | Hommes Col. 2 | Femmes Col. 3 | Total Col. 4 | Hommes Col. 5 | Femmes Col. 6 | Total Col. 7 | Hommes Col. 8 | Femmes Col. 9 | Total Col. 10 | Hommes Col. 11 | Femmes Col. 12 |
| Moins de 15 000 | 19 | 19 | | | | | | | | | | |
| Nombre total d'employés | 19 | 19 | | | | | | | | | | |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ
DU SALAIRE

Temps plein / Saskatchewan
 Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Échelle des salaires | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|--------------------------------|-------------------|---------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|-----------------------|---------------|---------------|--------------------------------|----------------|----------------|
| | Total Col. 1 | Hommes Col. 2 | Femmes Col. 3 | Total Col. 4 | Hommes Col. 5 | Femmes Col. 6 | Total Col. 7 | Hommes Col. 8 | Femmes Col. 9 | Total Col. 10 | Hommes Col. 11 | Femmes Col. 12 |
| Moins de 15 000 | 13 | 13 | | | | | | | | | | |
| Nombre total d'employés | 13 | 13 | | | | | | | | | | |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ
DU SALAIRE

Temps plein / Alberta
Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Échelle des salaires | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|--------------------------------|-------------------|---------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|-----------------------|---------------|---------------|--------------------------------|----------------|----------------|
| | Total Col. 1 | Hommes Col. 2 | Femmes Col. 3 | Total Col. 4 | Hommes Col. 5 | Femmes Col. 6 | Total Col. 7 | Hommes Col. 8 | Femmes Col. 9 | Total Col. 10 | Hommes Col. 11 | Femmes Col. 12 |
| Moins de 15 000 | 62 | 56 | 6 | | | | | | | 1 | 1 | |
| Nombre total d'employés | 62 | 56 | 6 | | | | | | | 1 | 1 | |



Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ
DU SALAIRE

Temps partiel / Alberta
Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Échelle des salaires | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|--------------------------------|-------------------|---------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|-----------------------|---------------|---------------|--------------------------------|----------------|----------------|
| | Total Col. 1 | Hommes Col. 2 | Femmes Col. 3 | Total Col. 4 | Hommes Col. 5 | Femmes Col. 6 | Total Col. 7 | Hommes Col. 8 | Femmes Col. 9 | Total Col. 10 | Hommes Col. 11 | Femmes Col. 12 |
| Moins de 5 000 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| Nombre total d'employés | 1 | 1 | | | | | | | | | | |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ
DU SALAIRE

Temps plein / Terre-Neuve-et-Labrador
 Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Échelle des salaires | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|--------------------------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | Total Col. 1 | Hommes Col. 2 | Femmes Col. 3 | Total Col. 4 | Hommes Col. 5 | Femmes Col. 6 | Total Col. 7 | Hommes Col. 8 | Femmes Col. 9 | Total Col. 10 | Hommes Col. 11 | Femmes Col. 12 |
| Moins de 15 000 | 206 | 179 | 27 | 7 | 4 | 3 | 1 | 1 | | 3 | 2 | 1 |
| Nombre total d'employés | 206 | 179 | 27 | 7 | 4 | 3 | 1 | 1 | | 3 | 2 | 1 |

Toromont Industries Ltd. (certificat n° 10000675)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ
DU SALAIRE

Temps plein / Nunavut
 Période de référence 2018-11-30 à 2018-11-30

| Échelle des salaires | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|--------------------------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | Total Col. 1 | Hommes Col. 2 | Femmes Col. 3 | Total Col. 4 | Hommes Col. 5 | Femmes Col. 6 | Total Col. 7 | Hommes Col. 8 | Femmes Col. 9 | Total Col. 10 | Hommes Col. 11 | Femmes Col. 12 |
| Moins de 15 000 | 67 | 66 | 1 | 6 | 6 | | | | | 1 | 1 | |
| Nombre total d'employés | 67 | 66 | 1 | 6 | 6 | | | | | 1 | 1 | |

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

Femmes

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés | | Représentation | | Femmes Disponibili | | Gap | Espace recrutement |
|--|-------------------------|-------------------|---------|----------------|---------|--------------------|--------|-----|-----------------------|
| | | # | % | # | % | # | % | | |
| 01 : Cadres supérieurs | | 50 | 10.0 % | 5 | 10.0 % | 7 | 14.1 % | -2 | |
| 0016 : Cadres supérieurs - construction, transport, production et services publics | National | 50 | 10.0 % | 5 | 10.0 % | 7 | 14.1 % | -2 | National |
| 02 : Cadres moyens et autres dirigeants | | 345 | 20.3 % | 70 | 20.3 % | 140 | 40.5 % | -70 | |
| 0111 : Gestionnaires financiers | Manitoba | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 1 | 58.5 % | -1 | Manitoba |
| 0111 : Gestionnaires financiers | Terre-Neuve et Labrador | 1 | 100.0 % | 1 | 100.0 % | 1 | 60.7 % | 0 | Terre-Neuve et |
| 0111 : Gestionnaires financiers | Nouvelle-Écosse | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 1 | 64.9 % | -1 | Nouvelle-Écosse |
| 0111 : Gestionnaires financiers | Ontario | 15 | 40.0 % | 6 | 40.0 % | 9 | 56.7 % | -3 | Ontario |
| 0111 : Gestionnaires financiers | Québec | 3 | 66.7 % | 2 | 66.7 % | 2 | 54.0 % | 0 | Québec |
| 0112 : Responsables des ressources humaines | Ontario | 8 | 37.5 % | 3 | 37.5 % | 6 | 70.7 % | -3 | Ontario |
| 0113 : Responsables des achats | Manitoba | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 29.3 % | 0 | Manitoba |
| 0113 : Responsables des achats | Nouveau Brunswick | 2 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 1 | 33.8 % | -1 | Nouveau Brunswick |
| 0113 : Responsables des achats | Terre-Neuve et Labrador | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 27.3 % | 0 | Terre-Neuve et |
| 0113 : Responsables des achats | Nouvelle-Écosse | 6 | 16.7 % | 1 | 16.7 % | 2 | 34.1 % | -1 | Nouvelle-Écosse |
| 0113 : Responsables des achats | Ontario | 13 | 15.4 % | 2 | 15.4 % | 5 | 37.8 % | -3 | Ontario |
| 0113 : Responsables des achats | Île-du-Prince-Édouard | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | Île-du-Prince-Édouard |
| 0113 : Responsables des achats | Québec | 15 | 26.7 % | 4 | 26.7 % | 6 | 37.2 % | -2 | Québec |
| 0114 : Directeurs d'autres services administratifs | Terre-Neuve et Labrador | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 42.3 % | 0 | Terre-Neuve et |
| 0114 : Directeurs d'autres services administratifs | Ontario | 2 | 50.0 % | 1 | 50.0 % | 1 | 51.2 % | 0 | Ontario |
| 0114 : Directeurs d'autres services administratifs | Québec | 1 | 100.0 % | 1 | 100.0 % | 0 | 49.5 % | 1 | Québec |
| 0122 : Gestionnaires de banques, de crédits et d'autres investissements | Manitoba | 3 | 33.3 % | 1 | 33.3 % | 2 | 56.4 % | -1 | Manitoba |
| 0122 : Gestionnaires de banques, de crédits et d'autres investissements | Terre-Neuve et Labrador | 1 | 100.0 % | 1 | 100.0 % | 1 | 71.6 % | 0 | Terre-Neuve et |
| 0122 : Gestionnaires de banques, de crédits et d'autres investissements | Nouvelle-Écosse | 1 | 100.0 % | 1 | 100.0 % | 1 | 57.9 % | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 0122 : Gestionnaires de banques, de crédits et d'autres investissements | Ontario | 12 | 83.3 % | 10 | 83.3 % | 7 | 55.3 % | 3 | Ontario |

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

Femmes

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés | | Représentation | | Femmes Disponibili | | Gap | Espace recrutement |
|--|-------------------------|-------------------|--------|----------------|--------|--------------------|--------|-----|-------------------------|
| | | # | % | # | % | # | % | | |
| 0122 : Gestionnaires de banques, de crédits et d'autres investissements | Québec | 9 | 77.8 % | 7 | 77.8 % | 5 | 53.9 % | 2 | Québec |
| 0124 : Responsables de la publicité, du marketing et des relations publiques | Nouvelle-Écosse | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 1 | 58.6 % | -1 | Nouvelle-Écosse |
| 0124 : Responsables de la publicité, du marketing et des relations publiques | Ontario | 2 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 1 | 57.0 % | -1 | Ontario |
| 0124 : Responsables de la publicité, du marketing et des relations publiques | Québec | 8 | 50.0 % | 4 | 50.0 % | 5 | 56.7 % | -1 | Québec |
| 0125 : Autres responsables de services aux entreprises | Ontario | 6 | 66.7 % | 4 | 66.7 % | 2 | 38.5 % | 2 | Ontario |
| 0125 : Autres responsables de services aux entreprises | Québec | 3 | 66.7 % | 2 | 66.7 % | 1 | 40.9 % | 1 | Québec |
| 0211 : Responsables de l'ingénierie | Ontario | 7 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 1 | 13.9 % | -1 | Ontario |
| 0213 : Responsables de l'informatique et des systèmes d'information | Ontario | 12 | 33.3 % | 4 | 33.3 % | 3 | 24.9 % | 1 | Ontario |
| 0213 : Responsables de l'informatique et des systèmes d'information | Québec | 7 | 57.1 % | 4 | 57.1 % | 2 | 23.6 % | 2 | Québec |
| 0601 : Directeurs commerciaux d'entreprises | Manitoba | 9 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 3 | 31.2 % | -3 | Manitoba |
| 0601 : Directeurs commerciaux d'entreprises | Terre-Neuve et Labrador | 2 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 1 | 32.8 % | -1 | Terre-Neuve et Labrador |
| 0601 : Directeurs commerciaux d'entreprises | Nouvelle-Écosse | 7 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 2 | 28.6 % | -2 | Nouvelle-Écosse |
| 0601 : Directeurs commerciaux d'entreprises | Ontario | 39 | 7.7 % | 3 | 7.7 % | 13 | 33.9 % | -10 | Ontario |
| 0601 : Directeurs commerciaux d'entreprises | Québec | 20 | 10.0 % | 2 | 10.0 % | 5 | 26.9 % | -3 | Québec |
| 0621 : Directeurs du commerce de détail et de gros | Alberta | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 41.9 % | 0 | Alberta |
| 0621 : Directeurs du commerce de détail et de gros | Colombie-Britannique | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 42.2 % | 0 | Colombie-Britannique |
| 0621 : Directeurs du commerce de détail et de gros | Manitoba | 8 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 3 | 39.4 % | -3 | Manitoba |
| 0621 : Directeurs du commerce de détail et de gros | Nouveau Brunswick | 4 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 2 | 42.1 % | -2 | Nouveau Brunswick |
| 0621 : Directeurs du commerce de détail et de gros | Terre-Neuve et Labrador | 8 | 12.5 % | 1 | 12.5 % | 4 | 47.4 % | -3 | Terre-Neuve et Labrador |
| 0621 : Directeurs du commerce de détail et de gros | Nouvelle-Écosse | 6 | 33.3 % | 2 | 33.3 % | 3 | 43.7 % | -1 | Nouvelle-Écosse |
| 0621 : Directeurs du commerce de détail et de gros | Nunavut | 4 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 1 | 35.9 % | -1 | Nunavut |
| 0621 : Directeurs du commerce de détail et de gros | Ontario | 72 | 4.2 % | 3 | 4.2 % | 30 | 42.1 % | -27 | Ontario |
| 0621 : Directeurs du commerce de détail et de gros | Île-du-Prince-Édouard | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 43.5 % | 0 | Île-du-Prince-Édouard |
| 0621 : Directeurs du commerce de détail et de gros | Québec | 17 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 7 | 43.7 % | -7 | Québec |

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Toromont Industries Ltd.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

Femmes

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés | | Représentation | | Femmes Disponibili | | Gap # | Espace recrutement |
|---|-------------------------|-------------------|---------------|----------------|---------------|--------------------|---------------|-----------|-------------------------|
| | | # | % | # | % | # | % | | |
| 0621 : Directeurs du commerce de détail et de gros | Saskatchewan | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 38.9 % | 0 | Saskatchewan |
| 0714 : Responsables de l'exploitation et de la maintenance des installations | Ontario | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 21.7 % | 0 | Ontario |
| 03 : Professionnels | | 290 | 30.3 % | 88 | 30.3 % | 96 | 33.2 % | -8 | |
| 1111 : Vérificateurs financiers et comptables | Manitoba | 2 | 100.0 % | 2 | 100.0 % | 1 | 53.4 % | 1 | Manitoba |
| 1111 : Vérificateurs financiers et comptables | Nouvelle-Écosse | 1 | 100.0 % | 1 | 100.0 % | 1 | 69.0 % | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 1111 : Vérificateurs financiers et comptables | Ontario | 23 | 43.5 % | 10 | 43.5 % | 12 | 52.8 % | -2 | Ontario |
| 1111 : Vérificateurs financiers et comptables | Québec | 14 | 64.3 % | 9 | 64.3 % | 8 | 58.1 % | 1 | Québec |
| 1121 : Professionnels des ressources humaines | Manitoba | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 1 | 76.0 % | -1 | Manitoba |
| 1121 : Professionnels des ressources humaines | Nouvelle-Écosse | 1 | 100.0 % | 1 | 100.0 % | 1 | 73.0 % | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 1121 : Professionnels des ressources humaines | Ontario | 12 | 75.0 % | 9 | 75.0 % | 9 | 73.6 % | 0 | Ontario |
| 1121 : Professionnels des ressources humaines | Québec | 8 | 62.5 % | 5 | 62.5 % | 6 | 70.4 % | -1 | Québec |
| 1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques | Nouvelle-Écosse | 2 | 50.0 % | 1 | 50.0 % | 1 | 71.4 % | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques | Québec | 23 | 47.8 % | 11 | 47.8 % | 16 | 68.7 % | -5 | Québec |
| 2132 : Ingénieurs en mécanique | Alberta | 10 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 1 | 10.6 % | -1 | Alberta |
| 2132 : Ingénieurs en mécanique | Colombie-Britannique | 3 | 66.7 % | 2 | 66.7 % | 0 | 8.2 % | 2 | Colombie-Britannique |
| 2132 : Ingénieurs en mécanique | Manitoba | 2 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 8.6 % | 0 | Manitoba |
| 2132 : Ingénieurs en mécanique | Nouvelle-Écosse | 3 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 8.2 % | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 2132 : Ingénieurs en mécanique | Ontario | 70 | 20.0 % | 14 | 20.0 % | 7 | 9.6 % | 7 | Ontario |
| 2132 : Ingénieurs en mécanique | Québec | 8 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 1 | 9.5 % | -1 | Québec |
| 2132 : Ingénieurs en mécanique | Saskatchewan | 2 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 10.3 % | 0 | Saskatchewan |
| 2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique | Ontario | 6 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 1 | 10.3 % | -1 | Ontario |
| 2141 : Ingénieurs industriels et de fabrication | Terre-Neuve et Labrador | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 17.6 % | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 2141 : Ingénieurs industriels et de fabrication | Nouvelle-Écosse | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 21.1 % | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 2141 : Ingénieurs industriels et de fabrication | Ontario | 8 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 2 | 19.1 % | -2 | Ontario |

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

Femmes

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés | | Représentation | | Femmes Disponibili | | Gap | Espace recrutement |
|---|----------------------|-------------------|-----------|----------------|---------------|--------------------|---|-----------|--------------------|
| | | # | % | # | % | # | % | | |
| 2141 : Ingénieurs industriels et de fabrication | Québec | 2 | 0 | 0.0 % | 23.1 % | 0 | 0 | 0 | Québec |
| 2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information | Manitoba | 1 | 0 | 0.0 % | 28.7 % | 0 | 0 | 0 | Manitoba |
| 2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information | Nouvelle-Écosse | 1 | 1 | 100.0 % | 27.4 % | 0 | 1 | 1 | Nouvelle-Écosse |
| 2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information | Ontario | 11 | 2 | 18.2 % | 28.4 % | 3 | | -1 | Ontario |
| 2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information | Québec | 16 | 3 | 18.8 % | 25.9 % | 4 | | -1 | Québec |
| 2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données | Ontario | 2 | 1 | 50.0 % | 34.7 % | 1 | | 0 | Ontario |
| 2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels | Ontario | 9 | 0 | 0.0 % | 17.5 % | 2 | | -2 | Ontario |
| 2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels | Québec | 1 | 0 | 0.0 % | 13.3 % | 0 | | 0 | Québec |
| 2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs | Ontario | 9 | 5 | 55.6 % | 18.7 % | 2 | 3 | 3 | Ontario |
| 2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs | Québec | 5 | 2 | 40.0 % | 13.3 % | 1 | 1 | 1 | Québec |
| 2175 : Concepteurs et développeurs de sites web | Ontario | 1 | 0 | 0.0 % | 31.0 % | 0 | 0 | 0 | Ontario |
| 2175 : Concepteurs et développeurs de sites web | Québec | 2 | 1 | 50.0 % | 29.3 % | 1 | 0 | 0 | Québec |
| 4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels | Manitoba | 1 | 1 | 100.0 % | 53.1 % | 1 | 0 | 0 | Manitoba |
| 4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels | Nouvelle-Écosse | 1 | 0 | 0.0 % | 48.9 % | 0 | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels | Ontario | 11 | 0 | 0.0 % | 54.4 % | 6 | | -6 | Ontario |
| 4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels | Québec | 3 | 2 | 66.7 % | 54.3 % | 2 | 0 | 0 | Québec |
| 4112 : Avocats et notaires du Québec | Ontario | 2 | 2 | 100.0 % | 41.8 % | 1 | 1 | 1 | Ontario |
| 4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing | Manitoba | 1 | 0 | 0.0 % | 47.4 % | 0 | 0 | 0 | Manitoba |
| 4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing | Ontario | 8 | 3 | 37.5 % | 51.5 % | 4 | | -1 | Ontario |
| 4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing | Québec | 1 | 0 | 0.0 % | 56.1 % | 1 | | -1 | Québec |
| 5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes | Québec | 1 | 0 | 0.0 % | 69.3 % | 1 | | -1 | Québec |
| 04 : Semi-professionnels et techniciens | | 76 | 17 | 22.4 % | 31.3 % | 24 | | -7 | |
| 2211 : Technologues et techniciens en chimie | Ontario | 10 | 4 | 40.0 % | 49.3 % | 5 | | -1 | Ontario |
| 2211 : Technologues et techniciens en chimie | Québec | 15 | 6 | 40.0 % | 54.4 % | 8 | | -2 | Québec |

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

Femmes

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés | | Représentation | | Femmes Disponibili | | Gap | Espace recrutement |
|--|-------------------------|-------------------|---------------|----------------|---------------|--------------------|---------------|------------|-------------------------|
| | | # | % | # | % | # | % | | |
| 2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique | Ontario | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 9.1 % | 0 | Ontario |
| 2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique | Québec | 6 | 16.7 % | 1 | 16.7 % | 1 | 8.6 % | 0 | Québec |
| 2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique | Ontario | 6 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 1 | 11.0 % | -1 | Ontario |
| 2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique | Québec | 3 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 8.4 % | 0 | Québec |
| 2253 : Techniciens et techniciens en dessin | Ontario | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 29.2 % | 0 | Ontario |
| 2253 : Techniciens et techniciens en dessin | Québec | 3 | 33.3 % | 1 | 33.3 % | 1 | 34.5 % | 0 | Québec |
| 2281 : Techniciens en réseaux informatiques | Ontario | 1 | 100.0 % | 1 | 100.0 % | 0 | 21.4 % | 1 | Ontario |
| 2281 : Techniciens en réseaux informatiques | Québec | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 14.0 % | 0 | Québec |
| 2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs | Manitoba | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 22.3 % | 0 | Manitoba |
| 2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs | Nouveau Brunswick | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 28.6 % | 0 | Nouveau Brunswick |
| 2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs | Nouvelle-Écosse | 3 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 1 | 29.7 % | -1 | Nouvelle-Écosse |
| 2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs | Ontario | 13 | 7.7 % | 1 | 7.7 % | 3 | 23.9 % | -2 | Ontario |
| 2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs | Québec | 9 | 22.2 % | 2 | 22.2 % | 2 | 22.1 % | 0 | Québec |
| 5241 : Graphistes et illustrateurs | Ontario | 2 | 50.0 % | 1 | 50.0 % | 1 | 50.0 % | 0 | Ontario |
| 05 : Contrôleurs | | 63 | 15.9 % | 10 | 15.9 % | 25 | 40.0 % | -15 | |
| 1212 : Surveillants, employés de bureau dans le domaine des finances et des assurances | Nouvelle-Écosse | 1 | 100.0 % | 1 | 100.0 % | 1 | 77.9 % | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 1212 : Surveillants, employés de bureau dans le domaine des finances et des assurances | Ontario | 5 | 100.0 % | 5 | 100.0 % | 4 | 71.6 % | 1 | Ontario |
| 1212 : Surveillants, employés de bureau dans le domaine des finances et des assurances | Québec | 2 | 100.0 % | 2 | 100.0 % | 1 | 73.8 % | 1 | Québec |
| 1215 : Superviseurs, chaîne d'approvisionnement, suivi et coordination des horaires | Manitoba | 3 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 1 | 31.0 % | -1 | Manitoba |
| 1215 : Superviseurs, chaîne d'approvisionnement, suivi et coordination des horaires | Nouveau Brunswick | 3 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 1 | 34.8 % | -1 | Nouveau Brunswick |
| 1215 : Superviseurs, chaîne d'approvisionnement, suivi et coordination des horaires | Terre-Neuve et Labrador | 2 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 22.0 % | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 1215 : Superviseurs, chaîne d'approvisionnement, suivi et coordination des horaires | Nouvelle-Écosse | 2 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 1 | 31.9 % | -1 | Nouvelle-Écosse |
| 1215 : Superviseurs, chaîne d'approvisionnement, suivi et coordination des horaires | Nunavut | 2 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | Nunavut |
| 1215 : Superviseurs, chaîne d'approvisionnement, suivi et coordination des horaires | Ontario | 24 | 8.3 % | 2 | 8.3 % | 8 | 31.8 % | -6 | Ontario |

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

Femmes

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés | | Représentation | | Femmes Disponibili | | Gap # | Espace recrutement |
|---|-------------------------|-------------------|---------------|----------------|---------------|--------------------|---------------|-----------|-----------------------|
| | | # | % | # | % | # | % | | |
| 1215 : Superviseurs, chaîne d'approvisionnement, suivi et coordination des horaires | Québec | 12 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 4 | 34.6 % | -4 | Québec |
| 6211 : Superviseurs des ventes au détail | Terre-Neuve et Labrador | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 1 | 70.5 % | -1 | Terre-Neuve et |
| 6211 : Superviseurs des ventes au détail | Nouvelle-Écosse | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 1 | 70.1 % | -1 | Nouvelle-Écosse |
| 6211 : Superviseurs des ventes au détail | Ontario | 5 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 3 | 62.8 % | -3 | Ontario |
| 06 : Surveillants : Artisanat et métiers | | 334 | 3.9 % | 13 | 3.9 % | 20 | 5.9 % | -7 | |
| 7205 : Entrepreneurs et contremaîtres, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien | Alberta | 11 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 1 | 8.6 % | -1 | Alberta |
| 7205 : Entrepreneurs et contremaîtres, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien | Colombie-Britannique | 4 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 7.2 % | 0 | Colombie-Britannique |
| 7205 : Entrepreneurs et contremaîtres, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien | Manitoba | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 7.8 % | 0 | Manitoba |
| 7205 : Entrepreneurs et contremaîtres, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien | Terre-Neuve et Labrador | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 6.5 % | 0 | Terre-Neuve et |
| 7205 : Entrepreneurs et contremaîtres, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien | Ontario | 44 | 6.8 % | 3 | 6.8 % | 3 | 5.9 % | 0 | Ontario |
| 7205 : Entrepreneurs et contremaîtres, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien | Québec | 37 | 5.4 % | 2 | 5.4 % | 2 | 6.5 % | 0 | Québec |
| 7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique | Alberta | 2 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 5.3 % | 0 | Alberta |
| 7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique | Colombie-Britannique | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 4.4 % | 0 | Colombie-Britannique |
| 7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique | Manitoba | 13 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 3.6 % | 0 | Manitoba |
| 7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique | Nouveau Brunswick | 5 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 4.5 % | 0 | Nouveau Brunswick |
| 7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique | Terre-Neuve et Labrador | 8 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 2.6 % | 0 | Terre-Neuve et |
| 7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique | Nouvelle-Écosse | 13 | 7.7 % | 1 | 7.7 % | 0 | 1.9 % | 1 | Nouvelle-Écosse |
| 7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique | Nunavut | 5 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | Nunavut |
| 7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique | Ontario | 114 | 1.8 % | 2 | 1.8 % | 5 | 4.5 % | -3 | Ontario |
| 7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique | Île-du-Prince-Édouard | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | Île-du-Prince-Édouard |
| 7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique | Québec | 73 | 6.8 % | 5 | 6.8 % | 7 | 9.5 % | -2 | Québec |
| 7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique | Saskatchewan | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 2.2 % | 0 | Saskatchewan |
| 07 : Personnel administratif et de bureau principal | | 124 | 79.0 % | 98 | 79.0 % | 101 | 81.8 % | -3 | |

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

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 | Calgary | 2 | 100.0 % | 2 | 100.0 % | 2 | 81.2 % | 0 | Calgary |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Edmonton | 2 | 100.0 % | 2 | 100.0 % | 2 | 84.2 % | 0 | Edmonton |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Grand Sudbury | 6 | 66.7 % | 4 | 66.7 % | 5 | 85.7 % | -1 | Grand Sudbury |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Kingston | 1 | 100.0 % | 1 | 100.0 % | 1 | 83.4 % | 0 | Kingston |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Londres | 3 | 66.7 % | 2 | 66.7 % | 2 | 82.8 % | 0 | Londres |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Manitoba Moins CMA | 2 | 50.0 % | 1 | 50.0 % | 2 | 84.9 % | -1 | Manitoba Moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Montréal | 33 | 75.8 % | 25 | 75.8 % | 27 | 80.9 % | -2 | Montréal |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.B. moins CMA | 1 | 100.0 % | 1 | 100.0 % | 1 | 85.7 % | 0 | N.B. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.S. moins CMA | 3 | 66.7 % | 2 | 66.7 % | 3 | 86.8 % | -1 | N.S. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Nfld.Lab. moins CMA | 3 | 100.0 % | 3 | 100.0 % | 3 | 86.6 % | 0 | Nfld.Lab. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Nvt. | 2 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 1 | 72.4 % | -1 | Nvt. |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ont. moins de RMR | 9 | 44.4 % | 4 | 44.4 % | 8 | 86.8 % | -4 | Ont. moins de RMR |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ottawa - Gatineau | 2 | 100.0 % | 2 | 100.0 % | 2 | 76.8 % | 0 | Ottawa - Gatineau |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Que. moins CMA | 5 | 100.0 % | 5 | 100.0 % | 4 | 87.6 % | 1 | Que. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Québec | 8 | 100.0 % | 8 | 100.0 % | 6 | 80.4 % | 2 | Québec |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Saskatoon | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 1 | 84.4 % | -1 | Saskatoon |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | John's | 3 | 100.0 % | 3 | 100.0 % | 2 | 83.2 % | 1 | John's |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Thunder Bay | 2 | 50.0 % | 1 | 50.0 % | 2 | 84.7 % | -1 | Thunder Bay |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Toronto | 30 | 86.7 % | 26 | 86.7 % | 24 | 79.1 % | 2 | Toronto |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Trois-Rivières | 2 | 100.0 % | 2 | 100.0 % | 2 | 82.2 % | 0 | Trois-Rivières |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Vancouver | 1 | 100.0 % | 1 | 100.0 % | 1 | 78.9 % | 0 | Vancouver |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Windsor | 1 | 100.0 % | 1 | 100.0 % | 1 | 80.5 % | 0 | Windsor |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Winnipeg | 2 | 100.0 % | 2 | 100.0 % | 2 | 82.0 % | 0 | Winnipeg |
| 08 : Personnel qualifié de la vente et des services | | 657 | 7.2 % | 47 | 7.2 % | 191 | 29.1 % | -144 | |

2019-03-21
08 : Personnel qualifié de la vente et des services



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

Femmes

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés | | Représentation | | Femmes Disponibili | | Gap # | Espace recrutement |
|--|-------------------------|-------------------|--------------|----------------|--------------|--------------------|-----------|------------|-----------------------|
| | | # | % | # | % | # | % | | |
| 6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros | Alberta | 8 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 23.4 % | 2 | -2 | Alberta |
| 6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros | Colombie-Britannique | 4 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 27.9 % | 1 | -1 | Colombie-Britannique |
| 6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros | Manitoba | 44 | 6.8 % | 3 | 6.8 % | 22.9 % | 10 | -7 | Manitoba |
| 6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros | Nouveau Brunswick | 14 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 29.1 % | 4 | -4 | Nouveau Brunswick |
| 6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros | Terre-Neuve et Labrador | 20 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 33.3 % | 7 | -7 | Terre-Neuve et |
| 6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros | Nouvelle-Écosse | 30 | 6.7 % | 2 | 6.7 % | 26.7 % | 8 | -6 | Nouvelle-Écosse |
| 6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros | Nunavut | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0.0 % | 0 | 0 | Nunavut |
| 6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros | Ontario | 298 | 4.4 % | 13 | 4.4 % | 27.9 % | 83 | -70 | Ontario |
| 6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros | Île-du-Prince-Édouard | 2 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 25.0 % | 1 | -1 | Île-du-Prince-Édouard |
| 6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros | Québec | 214 | 7.0 % | 15 | 7.0 % | 29.9 % | 64 | -49 | Québec |
| 6222 : Acheteurs au détail et en gros | Nouvelle-Écosse | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 45.1 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 6222 : Acheteurs au détail et en gros | Ontario | 14 | 64.3 % | 9 | 64.3 % | 57.4 % | 8 | 1 | Ontario |
| 6222 : Acheteurs au détail et en gros | Québec | 7 | 71.4 % | 5 | 71.4 % | 45.2 % | 3 | 2 | Québec |
| 09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce | | 2473 | 0.8 % | 20 | 0.8 % | 1.5 % | 37 | -17 | |
| 7233 : Tôlerie | Ontario | 7 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 1.3 % | 0 | 0 | Ontario |
| 7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes | Manitoba | 3 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 1.9 % | 0 | 0 | Manitoba |
| 7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes | Nouveau Brunswick | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 3.2 % | 0 | 0 | Nouveau Brunswick |
| 7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes | Terre-Neuve et Labrador | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 5.0 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et |
| 7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes | Nouvelle-Écosse | 4 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 3.1 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes | Ontario | 93 | 1.1 % | 1 | 1.1 % | 5.5 % | 5 | -4 | Ontario |
| 7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes | Québec | 26 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 4.1 % | 1 | -1 | Québec |
| 7242 : Électriciens industriels | Ontario | 6 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 2.2 % | 0 | 0 | Ontario |
| 7242 : Électriciens industriels | Québec | 3 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 2.0 % | 0 | 0 | Québec |
| 7251 : Plombiers | Ontario | 4 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 1.7 % | 0 | 0 | Ontario |

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

Femmes

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés | | Représentation | | Femmes Disponibili | | Gap # | Espace recrutement |
|--|-------------------------|-------------------|-------|----------------|-------|--------------------|----|-----------------------|--------------------|
| | | # | % | # | % | # | % | | |
| 7312 : Mécaniciens d'équipement lourd | Manitoba | 111 | 0.9 % | 1 | 1.5 % | 2 | -1 | Manitoba | |
| 7312 : Mécaniciens d'équipement lourd | Nouveau Brunswick | 38 | 0.0 % | 0 | 1.6 % | 1 | -1 | Nouveau Brunswick | |
| 7312 : Mécaniciens d'équipement lourd | Terre-Neuve et Labrador | 80 | 0.0 % | 0 | 1.2 % | 1 | -1 | Terre-Neuve et | |
| 7312 : Mécaniciens d'équipement lourd | Nouvelle-Écosse | 70 | 1.4 % | 1 | 1.1 % | 1 | 0 | Nouvelle-Écosse | |
| 7312 : Mécaniciens d'équipement lourd | Nunavut | 39 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 0 | Nunavut | |
| 7312 : Mécaniciens d'équipement lourd | Ontario | 1031 | 0.9 % | 9 | 1.1 % | 11 | -2 | Ontario | |
| 7312 : Mécaniciens d'équipement lourd | Île-du-Prince-Édouard | 6 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 0 | Île-du-Prince-Édouard | |
| 7312 : Mécaniciens d'équipement lourd | Québec | 567 | 0.7 % | 4 | 1.2 % | 7 | -3 | Québec | |
| 7313 : Mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation | Alberta | 22 | 0.0 % | 0 | 1.9 % | 0 | 0 | Alberta | |
| 7313 : Mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation | Colombie-Britannique | 13 | 7.7 % | 1 | 2.2 % | 0 | 1 | Colombie-Britannique | |
| 7313 : Mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation | Manitoba | 20 | 0.0 % | 0 | 2.4 % | 0 | 0 | Manitoba | |
| 7313 : Mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation | Nouveau Brunswick | 10 | 0.0 % | 0 | 3.0 % | 0 | 0 | Nouveau Brunswick | |
| 7313 : Mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation | Terre-Neuve et Labrador | 2 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et | |
| 7313 : Mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation | Nouvelle-Écosse | 15 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse | |
| 7313 : Mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation | Ontario | 127 | 1.6 % | 2 | 2.1 % | 3 | -1 | Ontario | |
| 7313 : Mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation | Québec | 51 | 0.0 % | 0 | 1.0 % | 1 | -1 | Québec | |
| 7313 : Mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation | Saskatchewan | 8 | 0.0 % | 0 | 2.5 % | 0 | 0 | Saskatchewan | |
| 7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques | Manitoba | 6 | 0.0 % | 0 | 2.2 % | 0 | 0 | Manitoba | |
| 7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques | Nouveau Brunswick | 5 | 0.0 % | 0 | 1.6 % | 0 | 0 | Nouveau Brunswick | |
| 7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques | Terre-Neuve et Labrador | 2 | 0.0 % | 0 | 1.4 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et | |
| 7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques | Nouvelle-Écosse | 4 | 0.0 % | 0 | 2.8 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse | |
| 7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques | Nunavut | 1 | 0.0 % | 0 | 9.1 % | 0 | 0 | Nunavut | |
| 7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques | Ontario | 60 | 1.7 % | 1 | 2.2 % | 1 | 0 | Ontario | |
| 7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques | Québec | 22 | 0.0 % | 0 | 1.7 % | 0 | 0 | Québec | |

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

Femmes

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés | | Représentation | | Femmes Disponibles | | Gap # | Espace recrutement |
|--|----------------------------------|-------------------|---------|----------------|---------------|--------------------|------------|-------------|-----------------------|
| | | # | % | # | % | # | % | | |
| 7371 : Grutiers | Ontario | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 2.4 % | 0 | 0 | Ontario |
| 9241 : Ingénieurs en électricité et opérateurs de systèmes électriques | Ontario | 13 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 8.6 % | 1 | -1 | Ontario |
| 9241 : Ingénieurs en électricité et opérateurs de systèmes électriques | Québec | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 6.2 % | 0 | 0 | Québec |
| 10 : Personnel de bureau | | 756 | | 293 | 38.8 % | 68.1 % | 515 | -222 | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Barrie | 11 | 18.2 % | 2 | 18.2 % | 71.8 % | 8 | -6 | Barrie |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Belleville | 4 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 67.4 % | 3 | -3 | Belleville |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Brantford | 2 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 68.0 % | 1 | -1 | Brantford |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Calgary | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 70.7 % | 1 | -1 | Calgary |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Edmonton | 1 | 100.0 % | 1 | 100.0 % | 71.9 % | 1 | 0 | Edmonton |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Grand Sudbury | 15 | 26.7 % | 4 | 26.7 % | 73.9 % | 11 | -7 | Grand Sudbury |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Guelph | 2 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 69.0 % | 1 | -1 | Guelph |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Hamilton | 16 | 31.3 % | 5 | 31.3 % | 70.0 % | 11 | -6 | Hamilton |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Kingston | 6 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 71.6 % | 4 | -4 | Kingston |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Kitchener - Cambridge - Waterloo | 15 | 40.0 % | 6 | 40.0 % | 69.6 % | 10 | -4 | Kitchener - Cambridge |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Londres | 23 | 52.2 % | 12 | 52.2 % | 69.9 % | 16 | -4 | Londres |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Manitoba Moins CMA | 25 | 36.0 % | 9 | 36.0 % | 75.2 % | 19 | -10 | Manitoba Moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Moncton | 2 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 65.5 % | 1 | -1 | Moncton |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Montréal | 109 | 41.3 % | 45 | 41.3 % | 61.6 % | 67 | -22 | Montréal |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.B. moins CMA | 6 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 71.3 % | 4 | -4 | N.B. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.S. moins CMA | 39 | 51.3 % | 20 | 51.3 % | 72.3 % | 28 | -8 | N.S. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Nfld.Lab. moins CMA | 23 | 43.5 % | 10 | 43.5 % | 74.0 % | 17 | -7 | Nfld.Lab. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Nvt. | 13 | 7.7 % | 1 | 7.7 % | 78.4 % | 10 | -9 | Nvt. |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ont. moins de RMR | 112 | 33.0 % | 37 | 33.0 % | 73.9 % | 83 | -46 | Ont. moins de RMR |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ottawa - Gatineau | 24 | 29.2 % | 7 | 29.2 % | 65.7 % | 16 | -9 | Ottawa - Gatineau |

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

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 | Î.-P.-É. | 3 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 2 | 72.1 % | -2 | Î.-P.-É. |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Peterborough | 6 | 33.3 % | 2 | 33.3 % | 4 | 74.5 % | -2 | Peterborough |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Que. moins CMA | 26 | 34.6 % | 9 | 34.6 % | 17 | 64.6 % | -8 | Que. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Québec | 31 | 32.3 % | 10 | 32.3 % | 18 | 58.6 % | -8 | Québec |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Catharines - Niagara | 3 | 33.3 % | 1 | 33.3 % | 2 | 71.5 % | -1 | St. Catharines - |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | John's | 9 | 33.3 % | 3 | 33.3 % | 6 | 71.4 % | -3 | John's |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Thunder Bay | 5 | 20.0 % | 1 | 20.0 % | 4 | 73.6 % | -3 | Thunder Bay |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Toronto | 182 | 50.0 % | 91 | 50.0 % | 119 | 65.5 % | -28 | Toronto |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Trois-Rivières | 6 | 33.3 % | 2 | 33.3 % | 4 | 63.1 % | -2 | Trois-Rivières |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Vancouver | 2 | 50.0 % | 1 | 50.0 % | 1 | 70.6 % | 0 | Vancouver |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Windsor | 3 | 33.3 % | 1 | 33.3 % | 2 | 72.1 % | -1 | Windsor |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Winnipeg | 31 | 41.9 % | 13 | 41.9 % | 21 | 68.3 % | -8 | Winnipeg |
| 11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services | | 179 | 48.6 % | 87 | 48.6 % | 119 | 66.7 % | -32 | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Edmonton | 1 | 100.0 % | 1 | 100.0 % | 1 | 69.6 % | 0 | Edmonton |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Grand Sudbury | 4 | 50.0 % | 2 | 50.0 % | 3 | 71.6 % | -1 | Grand Sudbury |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Hamilton | 5 | 20.0 % | 1 | 20.0 % | 3 | 68.9 % | -2 | Hamilton |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Kitchener - Cambridge - Waterloo | 2 | 50.0 % | 1 | 50.0 % | 1 | 71.2 % | 0 | Kitchener - Cambridge |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Londres | 4 | 50.0 % | 2 | 50.0 % | 3 | 68.0 % | -1 | Londres |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Manitoba Moins CMA | 4 | 75.0 % | 3 | 75.0 % | 3 | 74.8 % | 0 | Manitoba Moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Moncton | 1 | 100.0 % | 1 | 100.0 % | 1 | 64.2 % | 0 | Moncton |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Montréal | 53 | 52.8 % | 28 | 52.8 % | 33 | 63.2 % | -5 | Montréal |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.B. moins CMA | 4 | 75.0 % | 3 | 75.0 % | 3 | 72.8 % | 0 | N.B. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.S. moins CMA | 11 | 81.8 % | 9 | 81.8 % | 8 | 73.3 % | 1 | N.S. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Nfld.Lab. moins CMA | 4 | 50.0 % | 2 | 50.0 % | 3 | 81.6 % | -1 | Nfld.Lab. moins CMA |

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

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 | Ont. moins de RMR | 5 | 20.0 % | 1 | 20.0 % | 4 | 73.9 % | -3 | Ont. moins de RMR |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ottawa - Gatineau | 7 | 57.1 % | 4 | 57.1 % | 4 | 62.8 % | 0 | Ottawa - Gatineau |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Î.-P.-É. | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 1 | 69.9 % | -1 | Î.-P.-É. |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Que. moins CMA | 10 | 30.0 % | 3 | 30.0 % | 7 | 71.7 % | -4 | Que. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Québec | 22 | 40.9 % | 9 | 40.9 % | 14 | 62.6 % | -5 | Québec |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | John's | 1 | 100.0 % | 1 | 100.0 % | 1 | 68.2 % | 0 | John's |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Thunder Bay | 2 | 50.0 % | 1 | 50.0 % | 1 | 70.3 % | 0 | Thunder Bay |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Toronto | 30 | 33.3 % | 10 | 33.3 % | 20 | 65.7 % | -10 | Toronto |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Trois-Rivières | 3 | 33.3 % | 1 | 33.3 % | 2 | 68.4 % | -1 | Trois-Rivières |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Winnipeg | 5 | 80.0 % | 4 | 80.0 % | 3 | 66.3 % | 1 | Winnipeg |
| 12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés | | 463 | 5.4 % | 25 | 5.4 % | 79 | 17.1 % | -54 | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Barrie | 10 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 2 | 15.1 % | -2 | Barrie |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Belleville | 3 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 1 | 21.9 % | -1 | Belleville |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Brantford | 2 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 21.4 % | 0 | Brantford |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Grand Sudbury | 16 | 6.3 % | 1 | 6.3 % | 2 | 11.4 % | -1 | Grand Sudbury |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Guelph | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 26.9 % | 0 | Guelph |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Halifax | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 12.3 % | 0 | Halifax |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Hamilton | 10 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 2 | 17.7 % | -2 | Hamilton |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Kingston | 2 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 14.3 % | 0 | Kingston |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Kitchener - Cambridge - Waterloo | 18 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 4 | 23.3 % | -4 | Kitchener - Cambridge |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Londres | 10 | 10.0 % | 1 | 10.0 % | 2 | 17.4 % | -1 | Londres |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Manitoba Moins CMA | 11 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 2 | 16.5 % | -2 | Manitoba Moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Moncton | 2 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 9.5 % | 0 | Moncton |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Montréal | 59 | 5.1 % | 3 | 5.1 % | 9 | 15.9 % | -6 | Montréal |



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

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.B. moins CMA | 7 | 0 | 0.0 % | 15.3 % | 1 | -1 | N.B. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.S. moins CMA | 17 | 1 | 5.9 % | 15.8 % | 3 | -2 | N.S. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Nfld.Lab. moins CMA | 22 | 2 | 9.1 % | 16.3 % | 4 | -2 | Nfld.Lab. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ont. moins de RMR | 39 | 0 | 0.0 % | 20.4 % | 8 | -8 | Ont. moins de RMR |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ottawa - Gatineau | 14 | 0 | 0.0 % | 11.8 % | 2 | -2 | Ottawa - Gatineau |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Î.-P.-É. | 4 | 0 | 0.0 % | 17.5 % | 1 | -1 | Î.-P.-É. |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Peterborough | 5 | 0 | 0.0 % | 18.0 % | 1 | -1 | Peterborough |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Que. moins CMA | 28 | 4 | 14.3 % | 16.1 % | 5 | -3 | Que. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Québec | 23 | 0 | 0.0 % | 12.5 % | 3 | -3 | Québec |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Saint John | 1 | 0 | 0.0 % | 11.3 % | 0 | 0 | Saint John |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Catharines - Niagara | 3 | 0 | 0.0 % | 18.7 % | 1 | -1 | St. Catharines - |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | John's | 5 | 0 | 0.0 % | 10.2 % | 1 | -1 | John's |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Thunder Bay | 12 | 3 | 25.0 % | 10.4 % | 1 | -12 | Thunder Bay |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Toronto | 111 | 9 | 8.1 % | 20.1 % | 22 | -1 | Toronto |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Trois-Rivières | 4 | 0 | 0.0 % | 12.6 % | 1 | -1 | Trois-Rivières |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Windsor | 4 | 0 | 0.0 % | 23.3 % | 1 | -2 | Windsor |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Winnipeg | 19 | 1 | 5.3 % | 14.2 % | 3 | -2 | Winnipeg |
| 13 : Autres personnels de vente et de service | | 3 | 0 | 0.0 % | 59.4 % | 2 | -1 | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.S. moins CMA | 1 | 0 | 0.0 % | 63.5 % | 1 | -1 | N.S. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ont. moins de RMR | 1 | 0 | 0.0 % | 60.5 % | 1 | -1 | Ont. moins de RMR |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Winnipeg | 1 | 0 | 0.0 % | 54.0 % | 1 | -3 | Winnipeg |
| 14 : Autres travailleurs manuels | | 34 | 0 | 0.0 % | 23.7 % | 8 | | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Grand Sudbury | 2 | 0 | 0.0 % | 9.7 % | 0 | 0 | Grand Sudbury |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Hamilton | 1 | 0 | 0.0 % | 18.8 % | 0 | 0 | Hamilton |



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

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 | Kitchener - Cambridge - Waterloo | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 26.8 % | 0 | 0 | Kitchener - Cambridge |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Montréal | 2 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 23.6 % | 0 | 0 | Montréal |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.S. moins CMA | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 21.1 % | 0 | 0 | N.S. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Nfld.Lab. moins CMA | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 24.3 % | 0 | 0 | Nfld.Lab. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ont. moins de RMR | 8 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 19.1 % | 2 | -2 | Ont. moins de RMR |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ottawa - Gatineau | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 9.9 % | 0 | 0 | Ottawa - Gatineau |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Québec | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 17.5 % | 0 | 0 | Québec |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Thunder Bay | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 10.8 % | 0 | 0 | Thunder Bay |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Toronto | 14 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 31.3 % | 4 | -4 | Toronto |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Winnipeg | 1 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 19.5 % | 0 | 0 | Winnipeg |
| Total | | 5847 | | 773 | 13.2 % | 23.3 % | 1364 | -691 | |

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

Sources : Recensement 2016 et données internes de l'employeur

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

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 | | 50 | 0 | 0.0 % | 1.7 % | 1 | -1 | |
| 0016 : Cadres supérieurs - construction, transport, production et services publics | National | 50 | 0 | 0.0 % | 1.7 % | 1 | -1 | National |
| 02 : Cadres moyens et autres dirigeants | | 345 | 3 | 0.9 % | 2.4 % | 8 | -5 | |
| 0111 : Gestionnaires financiers | Manitoba | 1 | 0 | 0.0 % | 10.7 % | 0 | 0 | Manitoba |
| 0111 : Gestionnaires financiers | Terre-Neuve et Labrador | 1 | 0 | 0.0 % | 6.9 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 0111 : Gestionnaires financiers | Nouvelle-Écosse | 1 | 0 | 0.0 % | 3.7 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 0111 : Gestionnaires financiers | Ontario | 15 | 0 | 0.0 % | 1.3 % | 0 | 0 | Ontario |
| 0111 : Gestionnaires financiers | Québec | 3 | 0 | 0.0 % | 1.4 % | 0 | 0 | Québec |
| 0112 : Responsables des ressources humaines | Ontario | 8 | 0 | 0.0 % | 1.8 % | 0 | 0 | Ontario |
| 0113 : Responsables des achats | Manitoba | 1 | 0 | 0.0 % | 4.0 % | 0 | 0 | Manitoba |
| 0113 : Responsables des achats | Nouveau Brunswick | 2 | 0 | 0.0 % | 3.9 % | 0 | 0 | Nouveau Brunswick |
| 0113 : Responsables des achats | Terre-Neuve et Labrador | 1 | 0 | 0.0 % | 3.6 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 0113 : Responsables des achats | Nouvelle-Écosse | 6 | 0 | 0.0 % | 0.0 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 0113 : Responsables des achats | Ontario | 13 | 0 | 0.0 % | 1.4 % | 0 | 0 | Ontario |
| 0113 : Responsables des achats | Île-du-Prince-Édouard | 1 | 0 | 0.0 % | 0.0 % | 0 | 0 | Île-du-Prince-Édouard |
| 0113 : Responsables des achats | Québec | 15 | 0 | 0.0 % | 0.7 % | 0 | 0 | Québec |
| 0114 : Directeurs d'autres services administratifs | Terre-Neuve et Labrador | 1 | 0 | 0.0 % | 3.8 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 0114 : Directeurs d'autres services administratifs | Ontario | 2 | 0 | 0.0 % | 1.6 % | 0 | 0 | Ontario |
| 0114 : Directeurs d'autres services administratifs | Québec | 1 | 0 | 0.0 % | 2.4 % | 0 | 0 | Québec |
| 0122 : Gestionnaires de banques, de crédits et d'autres investissements | Manitoba | 3 | 0 | 0.0 % | 7.1 % | 0 | 0 | Manitoba |
| 0122 : Gestionnaires de banques, de crédits et d'autres investissements | Terre-Neuve et Labrador | 1 | 0 | 0.0 % | 7.8 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 0122 : Gestionnaires de banques, de crédits et d'autres investissements | Nouvelle-Écosse | 1 | 0 | 0.0 % | 2.8 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 0122 : Gestionnaires de banques, de crédits et d'autres investissements | Ontario | 12 | 0 | 0.0 % | 1.2 % | 0 | 0 | Ontario |
| 0122 : Gestionnaires de banques, de crédits et d'autres investissements | Québec | 9 | 0 | 0.0 % | 0.9 % | 0 | 0 | Québec |

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

Peuples autochtones

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés | Peuples autochtones | | | | Gap | Espace recrutement |
|--|-------------------------|-------------------|---------------------|----------------|---------------|---|-----|-------------------------|
| | | | # | Représentation | Disponibilité | # | | |
| | | | # | % | % | # | | |
| 0124 : Responsables de la publicité, du marketing et des relations publiques | Nouvelle-Écosse | 1 | 0 | 0.0 % | 2.3 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 0124 : Responsables de la publicité, du marketing et des relations publiques | Ontario | 2 | 0 | 0.0 % | 1.0 % | 0 | 0 | Ontario |
| 0124 : Responsables de la publicité, du marketing et des relations publiques | Québec | 8 | 0 | 0.0 % | 1.0 % | 0 | 0 | Québec |
| 0125 : Autres responsables de services aux entreprises | Ontario | 6 | 0 | 0.0 % | 1.7 % | 0 | 0 | Ontario |
| 0125 : Autres responsables de services aux entreprises | Québec | 3 | 0 | 0.0 % | 0.6 % | 0 | 0 | Québec |
| 0211 : Responsables de l'ingénierie | Ontario | 7 | 0 | 0.0 % | 0.7 % | 0 | 0 | Ontario |
| 0213 : Responsables de l'informatique et des systèmes d'information | Ontario | 12 | 0 | 0.0 % | 0.7 % | 0 | 0 | Ontario |
| 0213 : Responsables de l'informatique et des systèmes d'information | Québec | 7 | 0 | 0.0 % | 0.8 % | 0 | 0 | Québec |
| 0601 : Directeurs commerciaux d'entreprises | Manitoba | 9 | 0 | 0.0 % | 6.5 % | 1 | -1 | Manitoba |
| 0601 : Directeurs commerciaux d'entreprises | Terre-Neuve et Labrador | 2 | 0 | 0.0 % | 0.0 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 0601 : Directeurs commerciaux d'entreprises | Nouvelle-Écosse | 7 | 0 | 0.0 % | 3.3 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 0601 : Directeurs commerciaux d'entreprises | Ontario | 39 | 0 | 0.0 % | 1.0 % | 0 | 0 | Ontario |
| 0601 : Directeurs commerciaux d'entreprises | Québec | 20 | 0 | 0.0 % | 0.9 % | 0 | 0 | Québec |
| 0621 : Directeurs du commerce de détail et de gros | Alberta | 1 | 0 | 0.0 % | 3.8 % | 0 | 0 | Alberta |
| 0621 : Directeurs du commerce de détail et de gros | Colombie-Britannique | 1 | 0 | 0.0 % | 3.4 % | 0 | 0 | Colombie-Britannique |
| 0621 : Directeurs du commerce de détail et de gros | Manitoba | 8 | 1 | 12.5 % | 8.8 % | 1 | 0 | Manitoba |
| 0621 : Directeurs du commerce de détail et de gros | Nouveau Brunswick | 4 | 0 | 0.0 % | 2.7 % | 0 | 0 | Nouveau Brunswick |
| 0621 : Directeurs du commerce de détail et de gros | Terre-Neuve et Labrador | 8 | 0 | 0.0 % | 6.6 % | 1 | -1 | Terre-Neuve et Labrador |
| 0621 : Directeurs du commerce de détail et de gros | Nouvelle-Écosse | 6 | 0 | 0.0 % | 4.7 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 0621 : Directeurs du commerce de détail et de gros | Nunavut | 4 | 1 | 25.0 % | 35.9 % | 1 | 0 | Nunavut |
| 0621 : Directeurs du commerce de détail et de gros | Ontario | 72 | 1 | 1.4 % | 1.8 % | 1 | 0 | Ontario |
| 0621 : Directeurs du commerce de détail et de gros | Île-du-Prince-Édouard | 1 | 0 | 0.0 % | 0.6 % | 0 | 0 | Île-du-Prince-Édouard |
| 0621 : Directeurs du commerce de détail et de gros | Québec | 17 | 0 | 0.0 % | 1.6 % | 0 | 0 | Québec |
| 0621 : Directeurs du commerce de détail et de gros | Saskatchewan | 1 | 0 | 0.0 % | 6.6 % | 0 | 0 | Saskatchewan |

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Peuples autochtones | | | | | | Espace recrutement |
|---|-------------------------|---------------------|----------------|--------|--------|---|-----|-------------------------|
| | | Tous les employés | Représentation | | | | Gap | |
| | | | # | # | % | % | | |
| 0714 : Responsables de l'exploitation et de la maintenance des installations | Ontario | 1 | 0 | 0.0 % | 2.1 % | 0 | 0 | Ontario |
| 03 : Professionnels | | 290 | 2 | 0.7 % | 1.2 % | 3 | -1 | |
| 1111 : Vérificateurs financiers et comptables | Manitoba | 2 | 0 | 0.0 % | 5.6 % | 0 | 0 | Manitoba |
| 1111 : Vérificateurs financiers et comptables | Nouvelle-Écosse | 1 | 0 | 0.0 % | 5.1 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 1111 : Vérificateurs financiers et comptables | Ontario | 23 | 0 | 0.0 % | 0.7 % | 0 | 0 | Ontario |
| 1111 : Vérificateurs financiers et comptables | Québec | 14 | 0 | 0.0 % | 0.9 % | 0 | 0 | Québec |
| 1121 : Professionnels des ressources humaines | Manitoba | 1 | 0 | 0.0 % | 10.6 % | 0 | 0 | Manitoba |
| 1121 : Professionnels des ressources humaines | Nouvelle-Écosse | 1 | 0 | 0.0 % | 3.1 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 1121 : Professionnels des ressources humaines | Ontario | 12 | 0 | 0.0 % | 1.9 % | 0 | 0 | Ontario |
| 1121 : Professionnels des ressources humaines | Québec | 8 | 0 | 0.0 % | 2.0 % | 0 | 0 | Québec |
| 1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques | Nouvelle-Écosse | 2 | 0 | 0.0 % | 3.9 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques | Québec | 23 | 0 | 0.0 % | 1.1 % | 0 | 0 | Québec |
| 2132 : Ingénieurs en mécanique | Alberta | 10 | 0 | 0.0 % | 1.1 % | 0 | 0 | Alberta |
| 2132 : Ingénieurs en mécanique | Colombie-Britannique | 3 | 0 | 0.0 % | 1.1 % | 0 | 0 | Colombie-Britannique |
| 2132 : Ingénieurs en mécanique | Manitoba | 2 | 0 | 0.0 % | 3.7 % | 0 | 0 | Manitoba |
| 2132 : Ingénieurs en mécanique | Nouvelle-Écosse | 3 | 0 | 0.0 % | 2.3 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 2132 : Ingénieurs en mécanique | Ontario | 70 | 0 | 0.0 % | 0.6 % | 0 | 0 | Ontario |
| 2132 : Ingénieurs en mécanique | Québec | 8 | 0 | 0.0 % | 0.9 % | 0 | 0 | Québec |
| 2132 : Ingénieurs en mécanique | Saskatchewan | 2 | 0 | 0.0 % | 3.4 % | 0 | 0 | Saskatchewan |
| 2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique | Ontario | 6 | 0 | 0.0 % | 0.6 % | 0 | 0 | Ontario |
| 2141 : Ingénieurs industriels et de fabrication | Terre-Neuve et Labrador | 1 | 0 | 0.0 % | 11.8 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 2141 : Ingénieurs industriels et de fabrication | Nouvelle-Écosse | 1 | 0 | 0.0 % | 2.8 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 2141 : Ingénieurs industriels et de fabrication | Ontario | 8 | 1 | 12.5 % | 0.6 % | 0 | 1 | Ontario |
| 2141 : Ingénieurs industriels et de fabrication | Québec | 2 | 0 | 0.0 % | 0.6 % | 0 | 0 | Québec |

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés # | Peuples autochtones | | | | Gap # | Espace recrutement |
|---|----------------------|---------------------|---------------------|--------------|---------------|----------|-----------|--------------------|
| | | | Représentation | | Disponibilité | | | |
| | | | # | % | % | # | | |
| 2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information | Manitoba | 1 | 0 | 0.0 % | 6.8 % | 0 | 0 | Manitoba |
| 2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information | Nouvelle-Écosse | 1 | 0 | 0.0 % | 2.5 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information | Ontario | 11 | 0 | 0.0 % | 0.8 % | 0 | 0 | Ontario |
| 2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information | Québec | 16 | 0 | 0.0 % | 0.8 % | 0 | 0 | Québec |
| 2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données | Ontario | 2 | 0 | 0.0 % | 1.3 % | 0 | 0 | Ontario |
| 2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels | Ontario | 9 | 0 | 0.0 % | 0.5 % | 0 | 0 | Ontario |
| 2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels | Québec | 1 | 0 | 0.0 % | 0.5 % | 0 | 0 | Québec |
| 2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs | Ontario | 9 | 0 | 0.0 % | 0.8 % | 0 | 0 | Ontario |
| 2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs | Québec | 5 | 0 | 0.0 % | 0.7 % | 0 | 0 | Québec |
| 2175 : Concepteurs et développeurs de sites web | Ontario | 1 | 0 | 0.0 % | 1.3 % | 0 | 0 | Ontario |
| 2175 : Concepteurs et développeurs de sites web | Québec | 2 | 0 | 0.0 % | 0.9 % | 0 | 0 | Québec |
| 4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels | Manitoba | 1 | 0 | 0.0 % | 11.0 % | 0 | 0 | Manitoba |
| 4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels | Nouvelle-Écosse | 1 | 0 | 0.0 % | 4.3 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels | Ontario | 11 | 1 | 9.1 % | 1.9 % | 0 | 1 | Ontario |
| 4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels | Québec | 3 | 0 | 0.0 % | 1.3 % | 0 | 0 | Québec |
| 4112 : Avocats et notaires du Québec | Ontario | 2 | 0 | 0.0 % | 1.2 % | 0 | 0 | Ontario |
| 4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing | Manitoba | 1 | 0 | 0.0 % | 9.4 % | 0 | 0 | Manitoba |
| 4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing | Ontario | 8 | 0 | 0.0 % | 1.1 % | 0 | 0 | Ontario |
| 4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing | Québec | 1 | 0 | 0.0 % | 1.0 % | 0 | 0 | Québec |
| 5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes | Québec | 1 | 0 | 0.0 % | 2.3 % | 0 | 0 | Québec |
| 04 : Semi-professionnels et techniciens | | 76 | 0 | 0.0 % | 1.7 % | 1 | -1 | |
| 2211 : Technologues et techniciens en chimie | Ontario | 10 | 0 | 0.0 % | 1.1 % | 0 | 0 | Ontario |
| 2211 : Technologues et techniciens en chimie | Québec | 15 | 0 | 0.0 % | 1.4 % | 0 | 0 | Québec |
| 2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique | Ontario | 1 | 0 | 0.0 % | 1.7 % | 0 | 0 | Ontario |

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

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 # | | |
| 2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique | Québec | | 6 | 0 | 0.0 % | 1.0 % | 0 | 0 | Québec |
| 2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique | Ontario | | 6 | 0 | 0.0 % | 1.7 % | 0 | 0 | Ontario |
| 2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique | Québec | | 3 | 0 | 0.0 % | 1.6 % | 0 | 0 | Québec |
| 2253 : Techniciens et techniciens en dessin | Ontario | | 1 | 0 | 0.0 % | 1.8 % | 0 | 0 | Ontario |
| 2253 : Techniciens et techniciens en dessin | Québec | | 3 | 0 | 0.0 % | 1.0 % | 0 | 0 | Québec |
| 2281 : Techniciens en réseaux informatiques | Ontario | | 1 | 0 | 0.0 % | 1.7 % | 0 | 0 | Ontario |
| 2281 : Techniciens en réseaux informatiques | Québec | | 1 | 0 | 0.0 % | 1.1 % | 0 | 0 | Québec |
| 2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs | Manitoba | | 1 | 0 | 0.0 % | 8.0 % | 0 | 0 | Manitoba |
| 2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs | Nouveau Brunswick | | 1 | 0 | 0.0 % | 3.1 % | 0 | 0 | Nouveau Brunswick |
| 2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs | Nouvelle-Écosse | | 3 | 0 | 0.0 % | 7.2 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs | Ontario | | 13 | 0 | 0.0 % | 1.3 % | 0 | 0 | Ontario |
| 2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs | Québec | | 9 | 0 | 0.0 % | 1.3 % | 0 | 0 | Québec |
| 5241 : Graphistes et illustrateurs | Ontario | | 2 | 0 | 0.0 % | 1.4 % | 0 | 0 | Ontario |
| 05 : Contrôleurs | | | 63 | 1 | 1.6 % | 4.3 % | 3 | -2 | |
| 1212 : Surveillants, employés de bureau dans le domaine des finances et des assurances | Nouvelle-Écosse | | 1 | 0 | 0.0 % | 4.2 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 1212 : Surveillants, employés de bureau dans le domaine des finances et des assurances | Ontario | | 5 | 0 | 0.0 % | 1.6 % | 0 | 0 | Ontario |
| 1212 : Surveillants, employés de bureau dans le domaine des finances et des assurances | Québec | | 2 | 0 | 0.0 % | 1.8 % | 0 | 0 | Québec |
| 1215 : Superviseurs, chaîne d'approvisionnement, suivi et coordination des horaires | Manitoba | | 3 | 0 | 0.0 % | 12.2 % | 0 | 0 | Manitoba |
| 1215 : Superviseurs, chaîne d'approvisionnement, suivi et coordination des horaires | Nouveau Brunswick | | 3 | 1 | 33.3 % | 1.9 % | 0 | 1 | Nouveau Brunswick |
| 1215 : Superviseurs, chaîne d'approvisionnement, suivi et coordination des horaires | Terre-Neuve et Labrador | | 2 | 0 | 0.0 % | 6.6 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 1215 : Superviseurs, chaîne d'approvisionnement, suivi et coordination des horaires | Nouvelle-Écosse | | 2 | 0 | 0.0 % | 5.2 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 1215 : Superviseurs, chaîne d'approvisionnement, suivi et coordination des horaires | Nunavut | | 2 | 0 | 0.0 % | 50.0 % | 1 | -1 | Nunavut |
| 1215 : Superviseurs, chaîne d'approvisionnement, suivi et coordination des horaires | Ontario | | 24 | 0 | 0.0 % | 1.9 % | 0 | 0 | Ontario |
| 1215 : Superviseurs, chaîne d'approvisionnement, suivi et coordination des horaires | Québec | | 12 | 0 | 0.0 % | 1.2 % | 0 | 0 | Québec |

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

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 # | | |
| 6211 : Superviseurs des ventes au détail | Terre-Neuve et Labrador | 1 | 0 | 0.0 % | 10.5 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 6211 : Superviseurs des ventes au détail | Nouvelle-Écosse | 1 | 0 | 0.0 % | 4.0 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 6211 : Superviseurs des ventes au détail | Ontario | 5 | 0 | 0.0 % | 2.5 % | 0 | 0 | Ontario |
| 06 : Surveillants : Artisanat et métiers | | 334 | 5 | 1.5 % | 4.5 % | 15 | -10 | |
| 7205 : Entrepreneurs et superviseurs, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien de l'Alberta | | 11 | 0 | 0.0 % | 5.2 % | 1 | -1 | Alberta |
| 7205 : Entrepreneurs et superviseurs, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien de la Colombie-Britannique | | 4 | 0 | 0.0 % | 5.3 % | 0 | 0 | Colombie-Britannique |
| 7205 : Entrepreneurs et superviseurs, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien du Manitoba | | 1 | 0 | 0.0 % | 15.2 % | 0 | 0 | Manitoba |
| 7205 : Entrepreneurs et contremaîtres, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et Terre-Neuve-et-Labrador | | 1 | 0 | 0.0 % | 7.5 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 7205 : Entrepreneurs et superviseurs, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien de l'Ontario | | 44 | 0 | 0.0 % | 2.7 % | 1 | -1 | Ontario |
| 7205 : Entrepreneurs et contremaîtres, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et réparateurs du Québec | | 37 | 0 | 0.0 % | 2.5 % | 1 | -1 | Québec |
| 7301 : Entrepreneurs et superviseurs, métiers de la mécanique | Alberta | 2 | 0 | 0.0 % | 4.7 % | 0 | 0 | Alberta |
| 7301 : Entrepreneurs et superviseurs, métiers de la mécanique | Colombie-Britannique | 1 | 0 | 0.0 % | 3.1 % | 0 | 0 | Colombie-Britannique |
| 7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique | Manitoba | 13 | 2 | 15.4 % | 8.3 % | 1 | 1 | Manitoba |
| 7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique | Nouveau-Brunswick | 5 | 0 | 0.0 % | 0.0 % | 0 | 0 | Nouveau Brunswick |
| 7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique | Terre-Neuve-et-Labrador | 8 | 1 | 12.5 % | 6.6 % | 1 | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique | Nouvelle-Écosse | 13 | 1 | 7.7 % | 5.8 % | 1 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique | Nunavut | 5 | 0 | 0.0 % | 100.0 % | 5 | -5 | Nunavut |
| 7301 : Entrepreneurs et superviseurs, métiers de la mécanique | Ontario | 114 | 1 | 0.9 % | 2.3 % | 3 | -2 | Ontario |
| 7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique | Prince Edward Island | 1 | 0 | 0.0 % | 0.0 % | 0 | 0 | Île-du-Prince-Édouard |
| 7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique | Québec | 73 | 0 | 0.0 % | 2.1 % | 2 | -2 | Québec |
| 7301 : Entrepreneurs et superviseurs, métiers de la mécanique | Saskatchewan | 1 | 0 | 0.0 % | 5.8 % | 0 | 0 | Saskatchewan |
| 07 : Personnel administratif et de bureau principal | | 124 | 2 | 1.6 % | 4.1 % | 5 | -3 | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Calgary | 2 | 0 | 0.0 % | 2.9 % | 0 | 0 | Calgary |

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

Peuples autochtones

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés | Peuples autochtones | | | | Gap | Espace recrutement |
|--|----------------------|-------------------|---------------------|----------------|---------------|-----------|-----------|---------------------|
| | | | # | Représentation | Disponibilité | # | | |
| | | | # | % | % | # | # | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Edmonton | 2 | 0 | 0.0 % | 4.7 % | 0 | 0 | Edmonton |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Grand Sudbury | 6 | 0 | 0.0 % | 8.8 % | 1 | -1 | Grand Sudbury |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Kingston | 1 | 0 | 0.0 % | 3.2 % | 0 | 0 | Kingston |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Londres | 3 | 0 | 0.0 % | 1.6 % | 0 | 0 | Londres |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Manitoba Moins CMA | 2 | 0 | 0.0 % | 15.7 % | 0 | 0 | Manitoba Moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Montréal | 33 | 0 | 0.0 % | 0.8 % | 0 | 0 | Montréal |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.B. moins CMA | 1 | 0 | 0.0 % | 3.3 % | 0 | 0 | N.B. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.S. moins CMA | 3 | 0 | 0.0 % | 5.0 % | 0 | 0 | N.S. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Nfld.Lab. moins CMA | 3 | 0 | 0.0 % | 14.8 % | 0 | 0 | Nfld.Lab. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Nvt. | 2 | 0 | 0.0 % | 71.9 % | 1 | -1 | Nvt. |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ont. moins de RMR | 9 | 0 | 0.0 % | 5.7 % | 1 | -1 | Ont. moins de RMR |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ottawa - Gatineau | 2 | 0 | 0.0 % | 3.4 % | 0 | 0 | Ottawa - Gatineau |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Que. moins CMA | 5 | 0 | 0.0 % | 3.8 % | 0 | 0 | Que. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Québec | 8 | 0 | 0.0 % | 1.4 % | 0 | 0 | Québec |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Saskatoon | 1 | 0 | 0.0 % | 7.1 % | 0 | 0 | Saskatoon |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | John's | 3 | 1 | 33.3 % | 2.9 % | 0 | 1 | John's |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Thunder Bay | 2 | 0 | 0.0 % | 9.5 % | 0 | 0 | Thunder Bay |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Toronto | 30 | 1 | 3.3 % | 0.8 % | 0 | 1 | Toronto |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Trois-Rivières | 2 | 0 | 0.0 % | 1.2 % | 0 | 0 | Trois-Rivières |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Vancouver | 1 | 0 | 0.0 % | 2.1 % | 0 | 0 | Vancouver |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Windsor | 1 | 0 | 0.0 % | 2.6 % | 0 | 0 | Windsor |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Winnipeg | 2 | 0 | 0.0 % | 9.2 % | 0 | 0 | Winnipeg |
| 08 : Personnel qualifié de la vente et des services | | 657 | 8 | 1.2 % | 1.8 % | 12 | -4 | |
| 6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros | Alberta | 8 | 0 | 0.0 % | 2.8 % | 0 | 0 | Alberta |

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

Peuples autochtones

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés | Peuples autochtones | | | | Gap | Espace recrutement |
|--|-------------------------|-------------------|---------------------|----------------|---------------|------------|------------|-------------------------|
| | | | # | Représentation | Disponibilité | # | | |
| | | | # | % | % | # | # | |
| 6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros | Colombie-Britannique | 4 | 0 | 0.0 % | 2.1 % | 0 | 0 | Colombie-Britannique |
| 6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros | Manitoba | 44 | 4 | 9.1 % | 5.5 % | 2 | 2 | Manitoba |
| 6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros | Nouveau Brunswick | 14 | 0 | 0.0 % | 2.2 % | 0 | 0 | Nouveau Brunswick |
| 6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros | Terre-Neuve et Labrador | 20 | 0 | 0.0 % | 7.5 % | 2 | -2 | Terre-Neuve et Labrador |
| 6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros | Nouvelle-Écosse | 30 | 0 | 0.0 % | 3.2 % | 1 | -1 | Nouvelle-Écosse |
| 6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros | Nunavut | 1 | 0 | 0.0 % | 0.0 % | 0 | 0 | Nunavut |
| 6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros | Ontario | 298 | 1 | 0.3 % | 1.2 % | 4 | -3 | Ontario |
| 6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros | Île-du-Prince-Édouard | 2 | 0 | 0.0 % | 0.0 % | 0 | 0 | Île-du-Prince-Édouard |
| 6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros | Québec | 214 | 2 | 0.9 % | 1.1 % | 2 | 0 | Québec |
| 6222 : Acheteurs au détail et en gros | Nouvelle-Écosse | 1 | 1 | 100.0 % | 6.9 % | 0 | 1 | Nouvelle-Écosse |
| 6222 : Acheteurs au détail et en gros | Ontario | 14 | 0 | 0.0 % | 1.6 % | 0 | 0 | Ontario |
| 6222 : Acheteurs au détail et en gros | Québec | 7 | 0 | 0.0 % | 0.8 % | 0 | 0 | Québec |
| 09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce | | 2473 | 57 | 2.3 % | 5.5 % | 136 | -79 | |
| 7233 : Tôlerie | Ontario | 7 | 0 | 0.0 % | 3.2 % | 0 | 0 | Ontario |
| 7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes | Manitoba | 3 | 0 | 0.0 % | 10.7 % | 0 | 0 | Manitoba |
| 7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes | Nouveau Brunswick | 1 | 0 | 0.0 % | 3.4 % | 0 | 0 | Nouveau Brunswick |
| 7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes | Terre-Neuve et Labrador | 1 | 0 | 0.0 % | 7.9 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes | Nouvelle-Écosse | 4 | 0 | 0.0 % | 5.8 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes | Ontario | 93 | 5 | 5.4 % | 3.1 % | 3 | 2 | Ontario |
| 7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes | Québec | 26 | 0 | 0.0 % | 2.3 % | 1 | -1 | Québec |
| 7242 : Électriciens industriels | Ontario | 6 | 0 | 0.0 % | 2.7 % | 0 | 0 | Ontario |
| 7242 : Électriciens industriels | Québec | 3 | 0 | 0.0 % | 2.0 % | 0 | 0 | Québec |
| 7251 : Plombiers | Ontario | 4 | 0 | 0.0 % | 2.6 % | 0 | 0 | Ontario |
| 7312 : Mécaniciens d'équipement lourd | Manitoba | 111 | 11 | 9.9 % | 12.2 % | 14 | -3 | Manitoba |

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés # | Peuples autochtones | | | | Gap # | Espace recrutement |
|--|-------------------------|---------------------|---------------------|---------------|--------|----|-------|-------------------------|
| | | | Représentation # | Disponibilité | | # | | |
| | | | | % | % | | | |
| 7312 : Mécaniciens d'équipement lourd | Nouveau Brunswick | 38 | 0 | 0.0 % | 2.6 % | 1 | -1 | Nouveau Brunswick |
| 7312 : Mécaniciens d'équipement lourd | Terre-Neuve et Labrador | 80 | 3 | 3.8 % | 13.6 % | 11 | -8 | Terre-Neuve et Labrador |
| 7312 : Mécaniciens d'équipement lourd | Nouvelle-Écosse | 70 | 1 | 1.4 % | 4.5 % | 3 | -2 | Nouvelle-Écosse |
| 7312 : Mécaniciens d'équipement lourd | Nunavut | 39 | 3 | 7.7 % | 62.5 % | 24 | -21 | Nunavut |
| 7312 : Mécaniciens d'équipement lourd | Ontario | 1031 | 26 | 2.5 % | 4.7 % | 48 | -22 | Ontario |
| 7312 : Mécaniciens d'équipement lourd | Île-du-Prince-Édouard | 6 | 0 | 0.0 % | 6.3 % | 0 | 0 | Île-du-Prince-Édouard |
| 7312 : Mécaniciens d'équipement lourd | Québec | 567 | 3 | 0.5 % | 3.0 % | 17 | -14 | Québec |
| 7313 : Mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation | Alberta | 22 | 0 | 0.0 % | 5.0 % | 1 | -1 | Alberta |
| 7313 : Mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation | Colombie-Britannique | 13 | 0 | 0.0 % | 4.3 % | 1 | -1 | Colombie-Britannique |
| 7313 : Mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation | Manitoba | 20 | 1 | 5.0 % | 9.9 % | 2 | -1 | Manitoba |
| 7313 : Mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation | Nouveau Brunswick | 10 | 0 | 0.0 % | 0.0 % | 0 | 0 | Nouveau Brunswick |
| 7313 : Mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation | Terre-Neuve et Labrador | 2 | 0 | 0.0 % | 4.2 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 7313 : Mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation | Nouvelle-Écosse | 15 | 0 | 0.0 % | 4.4 % | 1 | -1 | Nouvelle-Écosse |
| 7313 : Mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation | Ontario | 127 | 2 | 1.6 % | 1.7 % | 2 | 0 | Ontario |
| 7313 : Mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation | Québec | 51 | 0 | 0.0 % | 0.9 % | 0 | 0 | Québec |
| 7313 : Mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation | Saskatchewan | 8 | 0 | 0.0 % | 4.2 % | 0 | 0 | Saskatchewan |
| 7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques | Manitoba | 6 | 0 | 0.0 % | 11.2 % | 1 | -1 | Manitoba |
| 7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques | Nouveau Brunswick | 5 | 0 | 0.0 % | 2.3 % | 0 | 0 | Nouveau Brunswick |
| 7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques | Terre-Neuve et Labrador | 2 | 0 | 0.0 % | 8.2 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques | Nouvelle-Écosse | 4 | 0 | 0.0 % | 4.3 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques | Nunavut | 1 | 0 | 0.0 % | 81.8 % | 1 | -1 | Nunavut |
| 7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques | Ontario | 60 | 1 | 1.7 % | 2.6 % | 2 | -1 | Ontario |
| 7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques | Québec | 22 | 0 | 0.0 % | 2.2 % | 0 | 0 | Québec |
| 7371 : Grutiers | Ontario | 1 | 0 | 0.0 % | 3.8 % | 0 | 0 | Ontario |

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

Peuples autochtones

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés | Peuples autochtones | | | | Gap | Espace recrutement |
|--|----------------------------------|-------------------|---------------------|----------------|---------------|-----------|------------|-----------------------|
| | | | # | Représentation | Disponibilité | # | | |
| 9241 : Ingénieurs en électricité et opérateurs de systèmes électriques | Ontario | 13 | 1 | 7.7 % | 3.0 % | 0 | 1 | Ontario |
| 9241 : Ingénieurs en électricité et opérateurs de systèmes électriques | Québec | 1 | 0 | 0.0 % | 4.0 % | 0 | 0 | Québec |
| 10 : Personnel de bureau | | 756 | 15 | 2.0 % | 5.6 % | 42 | -27 | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Barrie | 11 | 0 | 0.0 % | 2.8 % | 0 | 0 | Barrie |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Belleville | 4 | 1 | 25.0 % | 4.5 % | 0 | 1 | Belleville |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Brantford | 2 | 0 | 0.0 % | 4.1 % | 0 | 0 | Brantford |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Calgary | 1 | 0 | 0.0 % | 3.1 % | 0 | 0 | Calgary |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Edmonton | 1 | 0 | 0.0 % | 5.3 % | 0 | 0 | Edmonton |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Grand Sudbury | 15 | 0 | 0.0 % | 8.1 % | 1 | -1 | Grand Sudbury |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Guelph | 2 | 0 | 0.0 % | 1.9 % | 0 | 0 | Guelph |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Hamilton | 16 | 0 | 0.0 % | 1.9 % | 0 | 0 | Hamilton |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Kingston | 6 | 1 | 16.7 % | 2.8 % | 0 | 1 | Kingston |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Kitchener - Cambridge - Waterloo | 15 | 0 | 0.0 % | 2.1 % | 0 | 0 | Kitchener - Cambridge |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Londres | 23 | 0 | 0.0 % | 2.2 % | 1 | -1 | Londres |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Manitoba Moins CMA | 25 | 0 | 0.0 % | 19.1 % | 5 | -5 | Manitoba Moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Moncton | 2 | 0 | 0.0 % | 1.6 % | 0 | 0 | Moncton |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Montréal | 109 | 1 | 0.9 % | 1.0 % | 1 | 0 | Montréal |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.B. moins CMA | 6 | 0 | 0.0 % | 3.7 % | 0 | 0 | N.B. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.S. moins CMA | 39 | 1 | 2.6 % | 5.6 % | 2 | -1 | N.S. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Nfld.Lab. moins CMA | 23 | 1 | 4.3 % | 14.9 % | 3 | -2 | Nfld.Lab. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Nvt. | 13 | 2 | 15.4 % | 86.3 % | 11 | -9 | Nvt. |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ont. moins de RMR | 112 | 3 | 2.7 % | 6.4 % | 7 | -4 | Ont. moins de RMR |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ottawa - Gatineau | 24 | 0 | 0.0 % | 3.5 % | 1 | -1 | Ottawa - Gatineau |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Î.-P.-É. | 3 | 0 | 0.0 % | 2.2 % | 0 | 0 | Î.-P.-É. |

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

Peuples autochtones

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés | Peuples autochtones | | | | Gap | Espace recrutement |
|--|----------------------------------|-------------------|---------------------|----------------|---------------|----------|-----------|-----------------------|
| | | | # | Représentation | Disponibilité | # | | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Peterborough | 6 | 0 | 0.0 % | 4.5 % | 0 | 0 | Peterborough |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Que. moins CMA | 26 | 2 | 7.7 % | 4.4 % | 1 | 1 | Que. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Québec | 31 | 0 | 0.0 % | 1.6 % | 0 | 0 | Québec |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Catharines - Niagara | 3 | 0 | 0.0 % | 2.6 % | 0 | 0 | St. Catharines - |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | John's | 9 | 0 | 0.0 % | 3.0 % | 0 | 0 | John's |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Thunder Bay | 5 | 0 | 0.0 % | 10.1 % | 1 | -1 | Thunder Bay |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Toronto | 182 | 1 | 0.5 % | 0.8 % | 1 | 0 | Toronto |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Trois-Rivières | 6 | 0 | 0.0 % | 1.5 % | 0 | 0 | Trois-Rivières |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Vancouver | 2 | 0 | 0.0 % | 2.7 % | 0 | 0 | Vancouver |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Windsor | 3 | 0 | 0.0 % | 1.8 % | 0 | 0 | Windsor |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Winnipeg | 31 | 2 | 6.5 % | 11.4 % | 4 | -2 | Winnipeg |
| 11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services | | 179 | 2 | 1.1 % | 3.3 % | 6 | -4 | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Edmonton | 1 | 0 | 0.0 % | 5.7 % | 0 | 0 | Edmonton |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Grand Sudbury | 4 | 0 | 0.0 % | 8.9 % | 0 | 0 | Grand Sudbury |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Hamilton | 5 | 0 | 0.0 % | 1.9 % | 0 | 0 | Hamilton |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Kitchener - Cambridge - Waterloo | 2 | 0 | 0.0 % | 1.8 % | 0 | 0 | Kitchener - Cambridge |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Londres | 4 | 0 | 0.0 % | 2.4 % | 0 | 0 | Londres |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Manitoba Moins CMA | 4 | 0 | 0.0 % | 24.6 % | 1 | -1 | Manitoba Moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Moncton | 1 | 0 | 0.0 % | 3.3 % | 0 | 0 | Moncton |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Montréal | 53 | 1 | 1.9 % | 0.8 % | 0 | 1 | Montréal |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.B. moins CMA | 4 | 0 | 0.0 % | 4.7 % | 0 | 0 | N.B. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.S. moins CMA | 11 | 0 | 0.0 % | 6.7 % | 1 | -1 | N.S. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Nfld.Lab. moins CMA | 4 | 0 | 0.0 % | 13.6 % | 1 | -1 | Nfld.Lab. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ont. moins de RMR | 5 | 0 | 0.0 % | 6.9 % | 0 | 0 | Ont. moins de RMR |

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

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 | Ottawa - Gatineau | 7 | 0 | 0.0 % | 3.1 % | 0 | 0 | Ottawa - Gatineau |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Î.-P.-É. | 1 | 0 | 0.0 % | 1.7 % | 0 | 0 | Î.-P.-É. |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Que. moins CMA | 10 | 0 | 0.0 % | 4.2 % | 0 | 0 | Que. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Québec | 22 | 0 | 0.0 % | 1.6 % | 0 | 0 | Québec |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | John's | 1 | 0 | 0.0 % | 3.7 % | 0 | 0 | John's |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Thunder Bay | 2 | 1 | 50.0 % | 10.7 % | 0 | 1 | Thunder Bay |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Toronto | 30 | 0 | 0.0 % | 0.8 % | 0 | 0 | Toronto |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Trois-Rivières | 3 | 0 | 0.0 % | 1.3 % | 0 | 0 | Trois-Rivières |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Winnipeg | 5 | 0 | 0.0 % | 10.6 % | 1 | -1 | Winnipeg |
| 12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés | | 463 | 7 | 1.5 % | 4.0 % | 19 | -12 | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Barrie | 10 | 0 | 0.0 % | 3.3 % | 0 | 0 | Barrie |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Belleville | 3 | 0 | 0.0 % | 4.8 % | 0 | 0 | Belleville |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Brantford | 2 | 0 | 0.0 % | 4.2 % | 0 | 0 | Brantford |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Grand Sudbury | 16 | 1 | 6.3 % | 12.0 % | 2 | -1 | Grand Sudbury |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Guelph | 1 | 0 | 0.0 % | 1.3 % | 0 | 0 | Guelph |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Halifax | 1 | 0 | 0.0 % | 3.8 % | 0 | 0 | Halifax |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Hamilton | 10 | 0 | 0.0 % | 2.3 % | 0 | 0 | Hamilton |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Kingston | 2 | 0 | 0.0 % | 3.9 % | 0 | 0 | Kingston |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Kitchener - Cambridge - Waterloo | 18 | 0 | 0.0 % | 2.0 % | 0 | 0 | Kitchener - Cambridge |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Londres | 10 | 0 | 0.0 % | 2.2 % | 0 | 0 | Londres |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Manitoba Moins CMA | 11 | 0 | 0.0 % | 15.8 % | 2 | -2 | Manitoba Moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Moncton | 2 | 0 | 0.0 % | 2.7 % | 0 | 0 | Moncton |
| 2019-03-21 | | | | | | | | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Montréal | 59 | 1 | 1.7 % | 1.0 % | 1 | 0 | Montréal |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.B. moins CMA | 7 | 0 | 0.0 % | 4.3 % | 0 | 0 | N.B. moins CMA |

Page 26 de 45



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

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 | 17 | 0 | 0.0 % | 6.4 % | 1 | -1 | N.S. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Nfld.Lab. moins CMA | 22 | 1 | 4.5 % | 10.9 % | 2 | -1 | Nfld.Lab. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ont. moins de RMR | 39 | 0 | 0.0 % | 5.4 % | 2 | -2 | Ont. moins de RMR |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ottawa - Gatineau | 14 | 0 | 0.0 % | 3.7 % | 1 | -1 | Ottawa - Gatineau |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Î.-P.-É. | 4 | 0 | 0.0 % | 2.2 % | 0 | 0 | Î.-P.-É. |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Peterborough | 5 | 0 | 0.0 % | 4.6 % | 0 | 0 | Peterborough |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Que. moins CMA | 28 | 0 | 0.0 % | 4.1 % | 1 | -1 | Que. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Québec | 23 | 0 | 0.0 % | 1.6 % | 0 | 0 | Québec |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Saint John | 1 | 0 | 0.0 % | 2.2 % | 0 | 0 | Saint John |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Catharines - Niagara | 3 | 0 | 0.0 % | 2.9 % | 0 | 0 | St. Catharines - Niagara |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | John's | 5 | 0 | 0.0 % | 2.2 % | 0 | 0 | John's |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Thunder Bay | 12 | 1 | 8.3 % | 10.8 % | 1 | 0 | Thunder Bay |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Toronto | 111 | 0 | 0.0 % | 0.8 % | 1 | -1 | Toronto |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Trois-Rivières | 4 | 0 | 0.0 % | 1.9 % | 0 | 0 | Trois-Rivières |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Windsor | 4 | 0 | 0.0 % | 2.9 % | 0 | 0 | Windsor |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Winnipeg | 19 | 3 | 15.8 % | 9.8 % | 2 | 1 | Winnipeg |
| 13 : Autres personnels de vente et de service | | 3 | 0 | 0.0 % | 9.5 % | 0 | 0 | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.S. moins CMA | 1 | 0 | 0.0 % | 7.7 % | 0 | 0 | N.S. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ont. moins de RMR | 1 | 0 | 0.0 % | 8.8 % | 0 | 0 | Ont. moins de RMR |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Winnipeg | 1 | 0 | 0.0 % | 12.1 % | 0 | 0 | Winnipeg |
| 14 : Autres travailleurs manuels | | 34 | 4 | 11.8 % | 4.9 % | 2 | 2 | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Grand Sudbury | 2 | 0 | 0.0 % | 10.9 % | 0 | 0 | Grand Sudbury |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Hamilton | 1 | 0 | 0.0 % | 2.7 % | 0 | 0 | Hamilton |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Kitchener - Cambridge - Waterloo | 1 | 0 | 0.0 % | 2.3 % | 0 | 0 | Kitchener - Cambridge |



Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Toromont Industries Ltd.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

Peuples autochtones

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés | # | Peuples autochtones | | # | Gap | Espace recrutement |
|---|----------------------|-------------------|-------------|---------------------|---------------|--------------|------------|--------------------|
| | | | | Représentation | Disponibilité | | | |
| | | | | # | % | % | # | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Montréal | | 2 | 0 | 0.0 % | 1.0 % | 0 | 0 |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.S. moins CMA | | 1 | 0 | 0.0 % | 8.7 % | 0 | 0 |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Nfld.Lab. moins CMA | | 1 | 0 | 0.0 % | 13.6 % | 0 | 0 |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ont. moins de RMR | | 8 | 3 | 37.5 % | 7.9 % | 1 | 2 |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ottawa - Gatineau | | 1 | 0 | 0.0 % | 4.8 % | 0 | 0 |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Québec | | 1 | 0 | 0.0 % | 2.0 % | 0 | 0 |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Thunder Bay | | 1 | 1 | 100.0 % | 12.6 % | 0 | 1 |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Toronto | | 14 | 0 | 0.0 % | 1.0 % | 0 | 0 |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Winnipeg | | 1 | 0 | 0.0 % | 16.3 % | 0 | 0 |
| Total | | | 5847 | 106 | 1.8 % | 4.3 % | 253 | -147 |

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

Sources : Recensement 2016 et données internes de l'employeur

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Membres des minorités visibles | | Membres de la représentation des minorités visibles | | | Gap # | Espace recrutement |
|--|-------------------------|--------------------------------|----|---|-----------------|----|-------|-----------------------|
| | | Tous les employés # | # | % | Disponibilité % | # | | |
| 01 : Cadres supérieurs | | 50 | 1 | 2.0 % | 9.3 % | 5 | -4 | |
| 0016 : Cadres supérieurs - construction, transport, production et services publics | National | 50 | 1 | 2.0 % | 9.3 % | 5 | -4 | National |
| 02 : Cadres moyens et autres dirigeants | | 345 | 20 | 5.8 % | 17.4 % | 60 | -40 | |
| 0111 : Gestionnaires financiers | Manitoba | 1 | 0 | 0.0 % | 11.7 % | 0 | 0 | Manitoba |
| 0111 : Gestionnaires financiers | Terre-Neuve et Labrador | 1 | 0 | 0.0 % | 1.4 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et |
| 0111 : Gestionnaires financiers | Nouvelle-Écosse | 1 | 0 | 0.0 % | 4.3 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 0111 : Gestionnaires financiers | Ontario | 15 | 5 | 33.3 % | 32.0 % | 5 | 0 | Ontario |
| 0111 : Gestionnaires financiers | Québec | 3 | 0 | 0.0 % | 8.5 % | 0 | 0 | Québec |
| 0112 : Responsables des ressources humaines | Ontario | 8 | 1 | 12.5 % | 20.1 % | 2 | -1 | Ontario |
| 0113 : Responsables des achats | Manitoba | 1 | 0 | 0.0 % | 9.1 % | 0 | 0 | Manitoba |
| 0113 : Responsables des achats | Nouveau Brunswick | 2 | 0 | 0.0 % | 6.5 % | 0 | 0 | Nouveau Brunswick |
| 0113 : Responsables des achats | Terre-Neuve et Labrador | 1 | 0 | 0.0 % | 0.0 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et |
| 0113 : Responsables des achats | Nouvelle-Écosse | 6 | 0 | 0.0 % | 3.3 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 0113 : Responsables des achats | Ontario | 13 | 1 | 7.7 % | 21.8 % | 3 | -2 | Ontario |
| 0113 : Responsables des achats | Île-du-Prince-Édouard | 1 | 0 | 0.0 % | 0.0 % | 0 | 0 | Île-du-Prince-Édouard |
| 0113 : Responsables des achats | Québec | 15 | 0 | 0.0 % | 9.9 % | 1 | -1 | Québec |
| 0114 : Directeurs d'autres services administratifs | Terre-Neuve et Labrador | 1 | 0 | 0.0 % | 0.0 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et |
| 0114 : Directeurs d'autres services administratifs | Ontario | 2 | 0 | 0.0 % | 22.2 % | 0 | 0 | Ontario |
| 0114 : Directeurs d'autres services administratifs | Québec | 1 | 0 | 0.0 % | 7.3 % | 0 | 0 | Québec |
| 0122 : Gestionnaires de banques, de crédits et d'autres investissements | Manitoba | 3 | 0 | 0.0 % | 12.3 % | 0 | 0 | Manitoba |
| 0122 : Gestionnaires de banques, de crédits et d'autres investissements | Terre-Neuve et Labrador | 1 | 0 | 0.0 % | 3.9 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et |
| 0122 : Gestionnaires de banques, de crédits et d'autres investissements | Nouvelle-Écosse | 1 | 0 | 0.0 % | 8.7 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 0122 : Gestionnaires de banques, de crédits et d'autres investissements | Ontario | 12 | 1 | 8.3 % | 34.1 % | 4 | -3 | Ontario |
| 0122 : Gestionnaires de banques, de crédits et d'autres investissements | Québec | 9 | 0 | 0.0 % | 11.7 % | 1 | -1 | Québec |

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Membres des minorités visibles | | Membres de la représentation des minorités visibles | | | Gap # | Espace recrutement |
|--|-------------------------|--------------------------------|---------------|---|--------|----|-------|-------------------------|
| | | Tous les employés | Disponibilité | | # | | | |
| | | # | # | % | | % | | |
| 0124 : Responsables de la publicité, du marketing et des relations publiques | Nouvelle-Écosse | 1 | 0 | 0.0 % | 5.9 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 0124 : Responsables de la publicité, du marketing et des relations publiques | Ontario | 2 | 0 | 0.0 % | 23.5 % | 0 | 0 | Ontario |
| 0124 : Responsables de la publicité, du marketing et des relations publiques | Québec | 8 | 0 | 0.0 % | 9.4 % | 1 | -1 | Québec |
| 0125 : Autres responsables de services aux entreprises | Ontario | 6 | 1 | 16.7 % | 23.2 % | 1 | 0 | Ontario |
| 0125 : Autres responsables de services aux entreprises | Québec | 3 | 1 | 33.3 % | 12.2 % | 0 | 1 | Québec |
| 0211 : Responsables de l'ingénierie | Ontario | 7 | 0 | 0.0 % | 27.8 % | 2 | -2 | Ontario |
| 0213 : Responsables de l'informatique et des systèmes d'information | Ontario | 12 | 5 | 41.7 % | 34.1 % | 4 | 1 | Ontario |
| 0213 : Responsables de l'informatique et des systèmes d'information | Québec | 7 | 0 | 0.0 % | 11.1 % | 1 | -1 | Québec |
| 0601 : Directeurs commerciaux d'entreprises | Manitoba | 9 | 1 | 11.1 % | 8.3 % | 1 | 0 | Manitoba |
| 0601 : Directeurs commerciaux d'entreprises | Terre-Neuve et Labrador | 2 | 0 | 0.0 % | 3.0 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 0601 : Directeurs commerciaux d'entreprises | Nouvelle-Écosse | 7 | 0 | 0.0 % | 2.0 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 0601 : Directeurs commerciaux d'entreprises | Ontario | 39 | 2 | 5.1 % | 19.6 % | 8 | -6 | Ontario |
| 0601 : Directeurs commerciaux d'entreprises | Québec | 20 | 1 | 5.0 % | 7.4 % | 1 | 0 | Québec |
| 0621 : Directeurs du commerce de détail et de gros | Alberta | 1 | 0 | 0.0 % | 19.3 % | 0 | 0 | Alberta |
| 0621 : Directeurs du commerce de détail et de gros | Colombie-Britannique | 1 | 0 | 0.0 % | 28.0 % | 0 | 0 | Colombie-Britannique |
| 0621 : Directeurs du commerce de détail et de gros | Manitoba | 8 | 0 | 0.0 % | 12.2 % | 1 | -1 | Manitoba |
| 0621 : Directeurs du commerce de détail et de gros | Nouveau Brunswick | 4 | 0 | 0.0 % | 3.4 % | 0 | 0 | Nouveau Brunswick |
| 0621 : Directeurs du commerce de détail et de gros | Terre-Neuve et Labrador | 8 | 0 | 0.0 % | 0.9 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 0621 : Directeurs du commerce de détail et de gros | Nouvelle-Écosse | 6 | 0 | 0.0 % | 3.8 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 0621 : Directeurs du commerce de détail et de gros | Nunavut | 4 | 0 | 0.0 % | 5.1 % | 0 | 0 | Nunavut |
| 0621 : Directeurs du commerce de détail et de gros | Ontario | 72 | 1 | 1.4 % | 25.2 % | 18 | -17 | Ontario |
| 0621 : Directeurs du commerce de détail et de gros | Île-du-Prince-Édouard | 1 | 0 | 0.0 % | 8.6 % | 0 | 0 | Île-du-Prince-Édouard |
| 0621 : Directeurs du commerce de détail et de gros | Québec | 17 | 0 | 0.0 % | 11.4 % | 2 | -2 | Québec |
| 0621 : Directeurs du commerce de détail et de gros | Saskatchewan | 1 | 0 | 0.0 % | 8.6 % | 0 | 0 | Saskatchewan |

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

| 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 | # | # | % | % | | | |
| | | # | % | % | # | | | | |
| 0714 : Responsables de l'exploitation et de la maintenance des installations | Ontario | | 1 | 0 | 0.0 % | 16.2 % | 0 | 0 | Ontario |
| 03 : Professionnels | | | 290 | 52 | 17.9 % | 29.5 % | 86 | -34 | |
| 1111 : Vérificateurs financiers et comptables | Manitoba | | 2 | 0 | 0.0 % | 22.1 % | 0 | 0 | Manitoba |
| 1111 : Vérificateurs financiers et comptables | Nouvelle-Écosse | | 1 | 0 | 0.0 % | 6.9 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 1111 : Vérificateurs financiers et comptables | Ontario | | 23 | 11 | 47.8 % | 43.6 % | 10 | 1 | Ontario |
| 1111 : Vérificateurs financiers et comptables | Québec | | 14 | 2 | 14.3 % | 13.6 % | 2 | 0 | Québec |
| 1121 : Professionnels des ressources humaines | Manitoba | | 1 | 0 | 0.0 % | 9.8 % | 0 | 0 | Manitoba |
| 1121 : Professionnels des ressources humaines | Nouvelle-Écosse | | 1 | 1 | 100.0 % | 4.7 % | 0 | 1 | Nouvelle-Écosse |
| 1121 : Professionnels des ressources humaines | Ontario | | 12 | 4 | 33.3 % | 23.8 % | 3 | 1 | Ontario |
| 1121 : Professionnels des ressources humaines | Québec | | 8 | 0 | 0.0 % | 7.5 % | 1 | -1 | Québec |
| 1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques | Nouvelle-Écosse | | 2 | 0 | 0.0 % | 6.7 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques | Québec | | 23 | 2 | 8.7 % | 10.5 % | 2 | 0 | Québec |
| 2132 : Ingénieurs en mécanique | Alberta | | 10 | 0 | 0.0 % | 40.1 % | 4 | -4 | Alberta |
| 2132 : Ingénieurs en mécanique | Colombie-Britannique | | 3 | 0 | 0.0 % | 35.9 % | 1 | -1 | Colombie-Britannique |
| 2132 : Ingénieurs en mécanique | Manitoba | | 2 | 0 | 0.0 % | 25.4 % | 1 | -1 | Manitoba |
| 2132 : Ingénieurs en mécanique | Nouvelle-Écosse | | 3 | 0 | 0.0 % | 7.6 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 2132 : Ingénieurs en mécanique | Ontario | | 70 | 15 | 21.4 % | 37.8 % | 26 | -11 | Ontario |
| 2132 : Ingénieurs en mécanique | Québec | | 8 | 0 | 0.0 % | 13.3 % | 1 | -1 | Québec |
| 2132 : Ingénieurs en mécanique | Saskatchewan | | 2 | 0 | 0.0 % | 24.0 % | 0 | 0 | Saskatchewan |
| 2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique | Ontario | | 6 | 2 | 33.3 % | 45.6 % | 3 | -1 | Ontario |
| 2141 : Ingénieurs industriels et de fabrication | Terre-Neuve et Labrador | | 1 | 0 | 0.0 % | 11.8 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 2141 : Ingénieurs industriels et de fabrication | Nouvelle-Écosse | | 1 | 0 | 0.0 % | 11.3 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 2141 : Ingénieurs industriels et de fabrication | Ontario | | 8 | 1 | 12.5 % | 40.8 % | 3 | -2 | Ontario |
| 2141 : Ingénieurs industriels et de fabrication | Québec | | 2 | 0 | 0.0 % | 21.2 % | 0 | 0 | Québec |

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Membres des minorités visibles | | Membres de la représentation des minorités visibles | | | | Gap # | Espace recrutement |
|---|----------------------|--------------------------------|---------------|---|---------------|-----------|----------|-----------------|--------------------|
| | | Tous les employés | Disponibilité | | Disponibilité | | | | |
| | | # | # | % | # | % | | | |
| 2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information | Manitoba | 1 | 0 | 0.0 % | 23.2 % | 0 | 0 | Manitoba | |
| 2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information | Nouvelle-Écosse | 1 | 0 | 0.0 % | 17.8 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse | |
| 2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information | Ontario | 11 | 4 | 36.4 % | 48.4 % | 5 | -1 | Ontario | |
| 2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information | Québec | 16 | 0 | 0.0 % | 19.9 % | 3 | -3 | Québec | |
| 2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données | Ontario | 2 | 1 | 50.0 % | 44.2 % | 1 | 0 | Ontario | |
| 2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels | Ontario | 9 | 2 | 22.2 % | 53.3 % | 5 | -3 | Ontario | |
| 2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels | Québec | 1 | 0 | 0.0 % | 26.3 % | 0 | 0 | Québec | |
| 2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs | Ontario | 9 | 4 | 44.4 % | 44.2 % | 4 | 0 | Ontario | |
| 2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs | Québec | 5 | 3 | 60.0 % | 19.4 % | 1 | 2 | Québec | |
| 2175 : Concepteurs et développeurs de sites web | Ontario | 1 | 0 | 0.0 % | 34.2 % | 0 | 0 | Ontario | |
| 2175 : Concepteurs et développeurs de sites web | Québec | 2 | 0 | 0.0 % | 16.3 % | 0 | 0 | Québec | |
| 4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels | Manitoba | 1 | 0 | 0.0 % | 10.7 % | 0 | 0 | Manitoba | |
| 4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels | Nouvelle-Écosse | 1 | 0 | 0.0 % | 4.1 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse | |
| 4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels | Ontario | 11 | 0 | 0.0 % | 22.1 % | 2 | -2 | Ontario | |
| 4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels | Québec | 3 | 0 | 0.0 % | 8.4 % | 0 | 0 | Québec | |
| 4112 : Avocats et notaires du Québec | Ontario | 2 | 0 | 0.0 % | 18.7 % | 0 | 0 | Ontario | |
| 4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing | Manitoba | 1 | 0 | 0.0 % | 12.7 % | 0 | 0 | Manitoba | |
| 4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing | Ontario | 8 | 0 | 0.0 % | 31.4 % | 3 | -3 | Ontario | |
| 4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing | Québec | 1 | 0 | 0.0 % | 14.2 % | 0 | 0 | Québec | |
| 5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes | Québec | 1 | 0 | 0.0 % | 12.3 % | 0 | 0 | Québec | |
| 04 : Semi-professionnels et techniciens | | 76 | 27 | 35.5 % | 24.9 % | 19 | 8 | | |
| 2211 : Technologues et techniciens en chimie | Ontario | 10 | 7 | 70.0 % | 38.8 % | 4 | 3 | Ontario | |
| 2211 : Technologues et techniciens en chimie | Québec | 15 | 3 | 20.0 % | 19.3 % | 3 | 0 | Québec | |
| 2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique | Ontario | 1 | 1 | 100.0 % | 26.2 % | 0 | 1 | Ontario | |

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés # | Membres de la représentation des minorités visibles | | | | Gap # | Espace recrutement |
|--|-------------------------|---------------------|---|--------------|---------------|-----------|-----------|-------------------------|
| | | | Membres des minorités visibles | | Disponibilité | | | |
| | | | # | % | # | % | | |
| 2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique | Québec | 6 | 0 | 0.0 % | 9.0 % | 1 | -1 | Québec |
| 2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique | Ontario | 6 | 1 | 16.7 % | 30.6 % | 2 | -1 | Ontario |
| 2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique | Québec | 3 | 0 | 0.0 % | 11.4 % | 0 | 0 | Québec |
| 2253 : Techniciens et techniciens en dessin | Ontario | 1 | 1 | 100.0 % | 33.4 % | 0 | 1 | Ontario |
| 2253 : Techniciens et techniciens en dessin | Québec | 3 | 1 | 33.3 % | 9.5 % | 0 | 1 | Québec |
| 2281 : Techniciens en réseaux informatiques | Ontario | 1 | 0 | 0.0 % | 38.7 % | 0 | 0 | Ontario |
| 2281 : Techniciens en réseaux informatiques | Québec | 1 | 0 | 0.0 % | 16.5 % | 0 | 0 | Québec |
| 2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs | Manitoba | 1 | 0 | 0.0 % | 26.9 % | 0 | 0 | Manitoba |
| 2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs | Nouveau Brunswick | 1 | 0 | 0.0 % | 5.9 % | 0 | 0 | Nouveau Brunswick |
| 2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs | Nouvelle-Écosse | 3 | 1 | 33.3 % | 5.4 % | 0 | 1 | Nouvelle-Écosse |
| 2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs | Ontario | 13 | 9 | 69.2 % | 38.8 % | 5 | 4 | Ontario |
| 2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs | Québec | 9 | 2 | 22.2 % | 20.8 % | 2 | 0 | Québec |
| 5241 : Graphistes et illustrateurs | Ontario | 2 | 1 | 50.0 % | 28.6 % | 1 | 0 | Ontario |
| 05 : Contrôleurs | | 63 | 6 | 9.5 % | 20.5 % | 13 | -7 | |
| 1212 : Surveillants, employés de bureau dans le domaine des finances et des assurances | Nouvelle-Écosse | 1 | 0 | 0.0 % | 2.1 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 1212 : Surveillants, employés de bureau dans le domaine des finances et des assurances | Ontario | 5 | 1 | 20.0 % | 33.4 % | 2 | -1 | Ontario |
| 1212 : Surveillants, employés de bureau dans le domaine des finances et des assurances | Québec | 2 | 0 | 0.0 % | 12.7 % | 0 | 0 | Québec |
| 1215 : Superviseurs, chaîne d'approvisionnement, suivi et coordination des horaires | Manitoba | 3 | 0 | 0.0 % | 12.2 % | 0 | 0 | Manitoba |
| 1215 : Superviseurs, chaîne d'approvisionnement, suivi et coordination des horaires | Nouveau Brunswick | 3 | 0 | 0.0 % | 1.9 % | 0 | 0 | Nouveau Brunswick |
| 1215 : Superviseurs, chaîne d'approvisionnement, suivi et coordination des horaires | Terre-Neuve et Labrador | 2 | 0 | 0.0 % | 0.0 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 1215 : Superviseurs, chaîne d'approvisionnement, suivi et coordination des horaires | Nouvelle-Écosse | 2 | 0 | 0.0 % | 2.1 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 1215 : Superviseurs, chaîne d'approvisionnement, suivi et coordination des horaires | Nunavut | 2 | 0 | 0.0 % | 0.0 % | 0 | 0 | Nunavut |
| 1215 : Superviseurs, chaîne d'approvisionnement, suivi et coordination des horaires | Ontario | 24 | 4 | 16.7 % | 30.9 % | 7 | -3 | Ontario |
| 1215 : Superviseurs, chaîne d'approvisionnement, suivi et coordination des horaires | Québec | 12 | 1 | 8.3 % | 14.2 % | 2 | -1 | Québec |

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Membres des minorités visibles | | Membres de la représentation des minorités visibles | | | | Gap # | Espace recrutement |
|---|-------------------------|--------------------------------|---|---|-----------------|----|-----|-------------------------|--------------------|
| | | Tous les employés # | # | % | Disponibilité % | # | | | |
| 6211 : Superviseurs des ventes au détail | Terre-Neuve et Labrador | 1 | 0 | 0.0 % | 1.6 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador | |
| 6211 : Superviseurs des ventes au détail | Nouvelle-Écosse | 1 | 0 | 0.0 % | 5.9 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse | |
| 6211 : Superviseurs des ventes au détail | Ontario | 5 | 0 | 0.0 % | 26.8 % | 1 | -1 | Ontario | |
| 06 : Surveillants : Artisanat et métiers | | 334 | 9 | 2.7 % | 9.3 % | 31 | -22 | | |
| 7205 : Entrepreneurs et superviseurs, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien de l'Alberta | Alberta | 11 | 0 | 0.0 % | 14.2 % | 2 | -2 | Alberta | |
| 7205 : Entrepreneurs et superviseurs, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien de la Colombie-Britannique | Colombie-Britannique | 4 | 0 | 0.0 % | 23.0 % | 1 | -1 | Colombie-Britannique | |
| 7205 : Entrepreneurs et superviseurs, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien du Manitoba | Manitoba | 1 | 0 | 0.0 % | 5.2 % | 0 | 0 | Manitoba | |
| 7205 : Entrepreneurs et contremaîtres, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et | Terre-Neuve-et-Labrador | 1 | 0 | 0.0 % | 1.9 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador | |
| 7205 : Entrepreneurs et superviseurs, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien de l'Ontario | Ontario | 44 | 4 | 9.1 % | 15.7 % | 7 | -3 | Ontario | |
| 7205 : Entrepreneurs et contremaîtres, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et réparateurs du Québec | Québec | 37 | 0 | 0.0 % | 5.1 % | 2 | -2 | Québec | |
| 7301 : Entrepreneurs et superviseurs, métiers de la mécanique | Alberta | 2 | 0 | 0.0 % | 7.8 % | 0 | 0 | Alberta | |
| 7301 : Entrepreneurs et superviseurs, métiers de la mécanique | Colombie-Britannique | 1 | 0 | 0.0 % | 10.2 % | 0 | 0 | Colombie-Britannique | |
| 7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique | Manitoba | 13 | 1 | 7.7 % | 3.6 % | 0 | 1 | Manitoba | |
| 7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique | Nouveau-Brunswick | 5 | 0 | 0.0 % | 2.2 % | 0 | 0 | Nouveau Brunswick | |
| 7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique | Terre-Neuve-et-Labrador | 8 | 0 | 0.0 % | 0.0 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador | |
| 7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique | Nouvelle-Écosse | 13 | 0 | 0.0 % | 1.9 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse | |
| 7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique | Nunavut | 5 | 0 | 0.0 % | 0.0 % | 0 | 0 | Nunavut | |
| 7301 : Entrepreneurs et superviseurs, métiers de la mécanique | Ontario | 114 | 3 | 2.6 % | 14.2 % | 16 | -13 | Ontario | |
| 7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique | Prince Edward Island | 1 | 0 | 0.0 % | 0.0 % | 0 | 0 | Île-du-Prince-Édouard | |
| 7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique | Québec | 73 | 1 | 1.4 % | 3.3 % | 2 | -1 | Québec | |
| 7301 : Entrepreneurs et superviseurs, métiers de la mécanique | Saskatchewan | 1 | 0 | 0.0 % | 2.9 % | 0 | 0 | Saskatchewan | |
| 07 : Personnel administratif et de bureau principal | | 124 | 5 | 4.0 % | 16.3 % | 20 | -15 | | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Calgary | 2 | 0 | 0.0 % | 20.6 % | 0 | 0 | Calgary | |

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Toromont Industries Ltd.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Membres des minorités visibles | | Membres de la représentation | | | Gap # | Espace recrutement |
|--|----------------------|--------------------------------|--------------------------|------------------------------|-----------------|------------|------------|---------------------|
| | | Tous les employés # | des minorités visibles # | des minorités visibles % | Disponibilité % | # | | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Edmonton | 2 | 0 | 0.0 % | 16.9 % | 0 | 0 | Edmonton |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Grand Sudbury | 6 | 0 | 0.0 % | 2.1 % | 0 | 0 | Grand Sudbury |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Kingston | 1 | 0 | 0.0 % | 5.4 % | 0 | 0 | Kingston |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Londres | 3 | 0 | 0.0 % | 8.8 % | 0 | 0 | Londres |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Manitoba Moins CMA | 2 | 0 | 0.0 % | 2.4 % | 0 | 0 | Manitoba Moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Montréal | 33 | 1 | 3.0 % | 14.6 % | 5 | -4 | Montréal |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.B. moins CMA | 1 | 0 | 0.0 % | 1.2 % | 0 | 0 | N.B. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.S. moins CMA | 3 | 0 | 0.0 % | 1.5 % | 0 | 0 | N.S. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Nfld.Lab. moins CMA | 3 | 0 | 0.0 % | 1.1 % | 0 | 0 | Nfld.Lab. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Nvt. | 2 | 1 | 50.0 % | 4.1 % | 0 | 1 | Nvt. |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ont. moins de RMR | 9 | 0 | 0.0 % | 1.9 % | 0 | 0 | Ont. moins de RMR |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ottawa - Gatineau | 2 | 0 | 0.0 % | 14.1 % | 0 | 0 | Ottawa - Gatineau |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Que. moins CMA | 5 | 0 | 0.0 % | 0.8 % | 0 | 0 | Que. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Québec | 8 | 0 | 0.0 % | 3.3 % | 0 | 0 | Québec |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Saskatoon | 1 | 0 | 0.0 % | 8.2 % | 0 | 0 | Saskatoon |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | John's | 3 | 0 | 0.0 % | 2.4 % | 0 | 0 | John's |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Thunder Bay | 2 | 0 | 0.0 % | 2.0 % | 0 | 0 | Thunder Bay |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Toronto | 30 | 3 | 10.0 % | 40.6 % | 12 | -9 | Toronto |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Trois-Rivières | 2 | 0 | 0.0 % | 1.4 % | 0 | 0 | Trois-Rivières |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Vancouver | 1 | 0 | 0.0 % | 39.9 % | 0 | 0 | Vancouver |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Windsor | 1 | 0 | 0.0 % | 10.5 % | 0 | 0 | Windsor |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Winnipeg | 2 | 0 | 0.0 % | 15.9 % | 0 | 0 | Winnipeg |
| 08 : Personnel qualifié de la vente et des services | | 657 | 32 | 4.9 % | 16.0 % | 105 | -73 | |
| 6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros | Alberta | 8 | 0 | 0.0 % | 12.9 % | 1 | -1 | Alberta |

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Membres des minorités visibles | | Membres de la représentation des minorités visibles | | | | Gap # | Espace recrutement |
|--|-------------------------|--------------------------------|------------|---|--------------|------------|------------|-------------------------|--------------------|
| | | Tous les employés # | # | Disponibilité | | # | | | |
| | | | | % | % | | | | |
| 6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros | Colombie-Britannique | 4 | 0 | 0.0 % | 26.1 % | 1 | -1 | Colombie-Britannique | |
| 6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros | Manitoba | 44 | 1 | 2.3 % | 9.9 % | 4 | -3 | Manitoba | |
| 6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros | Nouveau Brunswick | 14 | 0 | 0.0 % | 2.5 % | 0 | 0 | Nouveau Brunswick | |
| 6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros | Terre-Neuve et Labrador | 20 | 0 | 0.0 % | 5.0 % | 1 | -1 | Terre-Neuve et Labrador | |
| 6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros | Nouvelle-Écosse | 30 | 1 | 3.3 % | 2.3 % | 1 | 0 | Nouvelle-Écosse | |
| 6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros | Nunavut | 1 | 0 | 0.0 % | 0.0 % | 0 | 0 | Nunavut | |
| 6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros | Ontario | 298 | 20 | 6.7 % | 22.8 % | 68 | -48 | Ontario | |
| 6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros | Île-du-Prince-Édouard | 2 | 0 | 0.0 % | 16.7 % | 0 | 0 | Île-du-Prince-Édouard | |
| 6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros | Québec | 214 | 3 | 1.4 % | 10.9 % | 23 | -20 | Québec | |
| 6222 : Acheteurs au détail et en gros | Nouvelle-Écosse | 1 | 0 | 0.0 % | 4.1 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse | |
| 6222 : Acheteurs au détail et en gros | Ontario | 14 | 5 | 35.7 % | 30.0 % | 4 | 1 | Ontario | |
| 6222 : Acheteurs au détail et en gros | Québec | 7 | 2 | 28.6 % | 10.7 % | 1 | 1 | Québec | |
| 09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce | | 2473 | 109 | 4.4 % | 6.6 % | 163 | -54 | | |
| 7233 : Tôlerie | Ontario | 7 | 1 | 14.3 % | 8.4 % | 1 | 0 | Ontario | |
| 7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes | Manitoba | 3 | 0 | 0.0 % | 26.6 % | 1 | -1 | Manitoba | |
| 7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes | Nouveau Brunswick | 1 | 0 | 0.0 % | 0.4 % | 0 | 0 | Nouveau Brunswick | |
| 7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes | Terre-Neuve et Labrador | 1 | 0 | 0.0 % | 0.0 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador | |
| 7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes | Nouvelle-Écosse | 4 | 0 | 0.0 % | 3.1 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse | |
| 7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes | Ontario | 93 | 15 | 16.1 % | 23.9 % | 22 | -7 | Ontario | |
| 7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes | Québec | 26 | 1 | 3.8 % | 6.4 % | 2 | -1 | Québec | |
| 7242 : Électriciens industriels | Ontario | 6 | 0 | 0.0 % | 15.5 % | 1 | -1 | Ontario | |
| 7242 : Électriciens industriels | Québec | 3 | 0 | 0.0 % | 5.5 % | 0 | 0 | Québec | |
| 7251 : Plombiers | Ontario | 4 | 0 | 0.0 % | 9.6 % | 0 | 0 | Ontario | |
| 7312 : Mécaniciens d'équipement lourd | Manitoba | 111 | 5 | 4.5 % | 5.3 % | 6 | -1 | Manitoba | |

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

| 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 % | # | | |
| 7312 : Mécaniciens d'équipement lourd | Nouveau Brunswick | 38 | 1 | 2.6 % | 0.0 % | 0 | 1 | Nouveau Brunswick |
| 7312 : Mécaniciens d'équipement lourd | Terre-Neuve et Labrador | 80 | 0 | 0.0 % | 0.0 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 7312 : Mécaniciens d'équipement lourd | Nouvelle-Écosse | 70 | 2 | 2.9 % | 1.1 % | 1 | 1 | Nouvelle-Écosse |
| 7312 : Mécaniciens d'équipement lourd | Nunavut | 39 | 0 | 0.0 % | 0.0 % | 0 | 0 | Nunavut |
| 7312 : Mécaniciens d'équipement lourd | Ontario | 1031 | 61 | 5.9 % | 6.6 % | 68 | -7 | Ontario |
| 7312 : Mécaniciens d'équipement lourd | Île-du-Prince-Édouard | 6 | 0 | 0.0 % | 0.0 % | 0 | 0 | Île-du-Prince-Édouard |
| 7312 : Mécaniciens d'équipement lourd | Québec | 567 | 10 | 1.8 % | 2.0 % | 11 | -1 | Québec |
| 7313 : Mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation | Alberta | 22 | 1 | 4.5 % | 11.5 % | 3 | -2 | Alberta |
| 7313 : Mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation | Colombie-Britannique | 13 | 2 | 15.4 % | 12.0 % | 2 | 0 | Colombie-Britannique |
| 7313 : Mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation | Manitoba | 20 | 0 | 0.0 % | 14.6 % | 3 | -3 | Manitoba |
| 7313 : Mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation | Nouveau Brunswick | 10 | 0 | 0.0 % | 0.0 % | 0 | 0 | Nouveau Brunswick |
| 7313 : Mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation | Terre-Neuve et Labrador | 2 | 0 | 0.0 % | 0.0 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 7313 : Mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation | Nouvelle-Écosse | 15 | 0 | 0.0 % | 2.6 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 7313 : Mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation | Ontario | 127 | 5 | 3.9 % | 15.1 % | 19 | -14 | Ontario |
| 7313 : Mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation | Québec | 51 | 0 | 0.0 % | 6.8 % | 3 | -3 | Québec |
| 7313 : Mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation | Saskatchewan | 8 | 0 | 0.0 % | 7.6 % | 1 | -1 | Saskatchewan |
| 7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques | Manitoba | 6 | 0 | 0.0 % | 16.0 % | 1 | -1 | Manitoba |
| 7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques | Nouveau Brunswick | 5 | 0 | 0.0 % | 0.9 % | 0 | 0 | Nouveau Brunswick |
| 7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques | Terre-Neuve et Labrador | 2 | 0 | 0.0 % | 2.0 % | 0 | 0 | Terre-Neuve et Labrador |
| 7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques | Nouvelle-Écosse | 4 | 0 | 0.0 % | 2.2 % | 0 | 0 | Nouvelle-Écosse |
| 7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques | Nunavut | 1 | 0 | 0.0 % | 0.0 % | 0 | 0 | Nunavut |
| 7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques | Ontario | 60 | 2 | 3.3 % | 23.3 % | 14 | -12 | Ontario |
| 7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques | Québec | 22 | 0 | 0.0 % | 7.9 % | 2 | -2 | Québec |
| 7371 : Grutiers | Ontario | 1 | 0 | 0.0 % | 7.6 % | 0 | 0 | Ontario |

2019-03-21



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Membres des minorités visibles | | Membres de la représentation des minorités visibles | | | | Gap # | Espace recrutement |
|--|----------------------------------|--------------------------------|-----------|---|---------------|------------|------------|-----------------------|--------------------|
| | | Tous les employés # | # | Disponibilité | | # | | | |
| | | | | % | % | | | | |
| 9241 : Ingénieurs en électricité et opérateurs de systèmes électriques | Ontario | 13 | 3 | 23.1 % | 14.3 % | 2 | 1 | Ontario | |
| 9241 : Ingénieurs en électricité et opérateurs de systèmes électriques | Québec | 1 | 0 | 0.0 % | 4.8 % | 0 | 0 | Québec | |
| 10 : Personnel de bureau | | 756 | 56 | 7.4 % | 19.3 % | 146 | -90 | | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Barrie | 11 | 1 | 9.1 % | 6.5 % | 1 | 0 | Barrie | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Belleville | 4 | 0 | 0.0 % | 3.5 % | 0 | 0 | Belleville | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Brantford | 2 | 0 | 0.0 % | 4.9 % | 0 | 0 | Brantford | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Calgary | 1 | 0 | 0.0 % | 30.6 % | 0 | 0 | Calgary | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Edmonton | 1 | 0 | 0.0 % | 21.5 % | 0 | 0 | Edmonton | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Grand Sudbury | 15 | 0 | 0.0 % | 2.1 % | 0 | 0 | Grand Sudbury | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Guelph | 2 | 0 | 0.0 % | 11.1 % | 0 | 0 | Guelph | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Hamilton | 16 | 2 | 12.5 % | 12.6 % | 2 | 0 | Hamilton | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Kingston | 6 | 0 | 0.0 % | 5.6 % | 0 | 0 | Kingston | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Kitchener - Cambridge - Waterloo | 15 | 1 | 6.7 % | 13.4 % | 2 | -1 | Kitchener - Cambridge | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Londres | 23 | 0 | 0.0 % | 11.2 % | 3 | -3 | Londres | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Manitoba Moins CMA | 25 | 1 | 4.0 % | 3.0 % | 1 | 0 | Manitoba Moins CMA | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Moncton | 2 | 0 | 0.0 % | 1.7 % | 0 | 0 | Moncton | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Montréal | 109 | 3 | 2.8 % | 20.4 % | 22 | -19 | Montréal | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.B. moins CMA | 6 | 2 | 33.3 % | 1.8 % | 0 | 2 | N.B. moins CMA | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.S. moins CMA | 39 | 1 | 2.6 % | 1.9 % | 1 | 0 | N.S. moins CMA | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Nfld.Lab. moins CMA | 23 | 1 | 4.3 % | 0.9 % | 0 | 1 | Nfld.Lab. moins CMA | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Nvt. | 13 | 0 | 0.0 % | 2.9 % | 0 | 0 | Nvt. | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ont. moins de RMR | 112 | 1 | 0.9 % | 1.9 % | 2 | -1 | Ont. moins de RMR | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ottawa - Gatineau | 24 | 1 | 4.2 % | 18.2 % | 4 | -3 | Ottawa - Gatineau | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Î.-P.-É. | 3 | 0 | 0.0 % | 2.0 % | 0 | 0 | Î.-P.-É. | |

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Tous les employés | Membres de la représentation | | | | Gap | Espace recrutement |
|--|----------------------------------|-------------------|------------------------------|--------------|---------------|-----------|------------|-----------------------|
| | | | # | # | % | % | | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Peterborough | 6 | 0 | 0.0 % | 3.5 % | 0 | 0 | Peterborough |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Que. moins CMA | 26 | 0 | 0.0 % | 1.0 % | 0 | 0 | Que. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Québec | 31 | 2 | 6.5 % | 4.1 % | 1 | 1 | Québec |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Catharines - Niagara | 3 | 0 | 0.0 % | 6.1 % | 0 | 0 | St. Catharines - |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | John's | 9 | 0 | 0.0 % | 2.9 % | 0 | 0 | John's |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Thunder Bay | 5 | 0 | 0.0 % | 2.3 % | 0 | 0 | Thunder Bay |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Toronto | 182 | 39 | 21.4 % | 52.2 % | 95 | -56 | Toronto |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Trois-Rivières | 6 | 0 | 0.0 % | 3.1 % | 0 | 0 | Trois-Rivières |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Vancouver | 2 | 0 | 0.0 % | 46.7 % | 1 | -1 | Vancouver |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Windsor | 3 | 0 | 0.0 % | 11.4 % | 0 | 0 | Windsor |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Winnipeg | 31 | 1 | 3.2 % | 23.3 % | 7 | -6 | Winnipeg |
| 11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services | | 179 | 10 | 5.6 % | 21.8 % | 39 | -29 | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Edmonton | 1 | 0 | 0.0 % | 32.9 % | 0 | 0 | Edmonton |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Grand Sudbury | 4 | 0 | 0.0 % | 4.0 % | 0 | 0 | Grand Sudbury |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Hamilton | 5 | 1 | 20.0 % | 19.8 % | 1 | 0 | Hamilton |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Kitchener - Cambridge - Waterloo | 2 | 0 | 0.0 % | 18.2 % | 0 | 0 | Kitchener - Cambridge |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Londres | 4 | 0 | 0.0 % | 15.5 % | 1 | -1 | Londres |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Manitoba Moins CMA | 4 | 0 | 0.0 % | 5.5 % | 0 | 0 | Manitoba Moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Moncton | 1 | 0 | 0.0 % | 5.1 % | 0 | 0 | Moncton |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Montréal | 53 | 2 | 3.8 % | 26.6 % | 14 | -12 | Montréal |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.B. moins CMA | 4 | 0 | 0.0 % | 2.4 % | 0 | 0 | N.B. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.S. moins CMA | 11 | 0 | 0.0 % | 2.6 % | 0 | 0 | N.S. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Nfld.Lab. moins CMA | 4 | 0 | 0.0 % | 1.0 % | 0 | 0 | Nfld.Lab. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ont. moins de RMR | 5 | 0 | 0.0 % | 3.2 % | 0 | 0 | Ont. moins de RMR |

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Toromont Industries Ltd.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

| 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 | Ottawa - Gatineau | 7 | 0 | 0.0 % | 25.9 % | 2 | -2 | Ottawa - Gatineau | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Î.-P.-É. | 1 | 0 | 0.0 % | 4.9 % | 0 | 0 | Î.-P.-É. | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Que. moins CMA | 10 | 0 | 0.0 % | 1.5 % | 0 | 0 | Que. moins CMA | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Québec | 22 | 0 | 0.0 % | 6.4 % | 1 | -1 | Québec | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | John's | 1 | 0 | 0.0 % | 4.8 % | 0 | 0 | John's | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Thunder Bay | 2 | 0 | 0.0 % | 5.0 % | 0 | 0 | Thunder Bay | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Toronto | 30 | 7 | 23.3 % | 54.7 % | 16 | -9 | Toronto | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Trois-Rivières | 3 | 0 | 0.0 % | 3.1 % | 0 | 0 | Trois-Rivières | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Winnipeg | 5 | 0 | 0.0 % | 31.4 % | 2 | -2 | Winnipeg | |
| 12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés | | 463 | 28 | 6.0 % | 23.7 % | 110 | -82 | | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Barrie | 10 | 0 | 0.0 % | 9.7 % | 1 | -1 | Barrie | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Belleville | 3 | 0 | 0.0 % | 3.0 % | 0 | 0 | Belleville | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Brantford | 2 | 0 | 0.0 % | 9.8 % | 0 | 0 | Brantford | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Grand Sudbury | 16 | 0 | 0.0 % | 1.0 % | 0 | 0 | Grand Sudbury | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Guelph | 1 | 0 | 0.0 % | 30.8 % | 0 | 0 | Guelph | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Halifax | 1 | 0 | 0.0 % | 9.3 % | 0 | 0 | Halifax | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Hamilton | 10 | 1 | 10.0 % | 19.6 % | 2 | -1 | Hamilton | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Kingston | 2 | 0 | 0.0 % | 3.3 % | 0 | 0 | Kingston | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Kitchener - Cambridge - Waterloo | 18 | 0 | 0.0 % | 21.4 % | 4 | -4 | Kitchener - Cambridge | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Londres | 10 | 0 | 0.0 % | 14.3 % | 1 | -1 | Londres | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Manitoba Moins CMA | 11 | 1 | 9.1 % | 7.0 % | 1 | 0 | Manitoba Moins CMA | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Moncton | 2 | 0 | 0.0 % | 4.2 % | 0 | 0 | Moncton | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Montréal | 59 | 4 | 6.8 % | 26.1 % | 15 | -11 | Montréal | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.B. moins CMA | 7 | 0 | 0.0 % | 1.8 % | 0 | 0 | N.B. moins CMA | |

2019-03-21

Page 40 de 45



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

| 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 | N.S. moins CMA | 17 | 1 | 5.9 % | 1.6 % | 0 | 1 | N.S. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Nfld.Lab. moins CMA | 22 | 2 | 9.1 % | 0.4 % | 0 | 2 | Nfld.Lab. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ont. moins de RMR | 39 | 0 | 0.0 % | 2.3 % | 1 | -1 | Ont. moins de RMR |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ottawa - Gatineau | 14 | 0 | 0.0 % | 20.4 % | 3 | -3 | Ottawa - Gatineau |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Î.-P.-É. | 4 | 0 | 0.0 % | 3.2 % | 0 | 0 | Î.-P.-É. |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Peterborough | 5 | 0 | 0.0 % | 2.3 % | 0 | 0 | Peterborough |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Que. moins CMA | 28 | 0 | 0.0 % | 1.2 % | 0 | 0 | Que. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Québec | 23 | 0 | 0.0 % | 3.9 % | 1 | -1 | Québec |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Saint John | 1 | 0 | 0.0 % | 2.6 % | 0 | 0 | Saint John |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Catharines - Niagara | 3 | 0 | 0.0 % | 9.6 % | 0 | 0 | St. Catharines - |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | John's | 5 | 0 | 0.0 % | 1.7 % | 0 | 0 | John's |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Thunder Bay | 12 | 0 | 0.0 % | 2.2 % | 0 | 0 | Thunder Bay |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Toronto | 111 | 18 | 16.2 % | 62.9 % | 70 | -52 | Toronto |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Trois-Rivières | 4 | 0 | 0.0 % | 2.3 % | 0 | 0 | Trois-Rivières |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Windsor | 4 | 0 | 0.0 % | 17.5 % | 1 | -1 | Windsor |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Winnipeg | 19 | 1 | 5.3 % | 38.2 % | 7 | -6 | Winnipeg |
| 13 : Autres personnels de vente et de service | | 3 | 0 | 0.0 % | 15.3 % | 0 | 0 | |
| 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 % | 3.3 % | 0 | 0 | Ont. moins de RMR |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Winnipeg | 1 | 0 | 0.0 % | 39.4 % | 0 | 0 | Winnipeg |
| 14 : Autres travailleurs manuels | | 34 | 4 | 11.8 % | 28.3 % | 10 | -6 | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Grand Sudbury | 2 | 0 | 0.0 % | 1.6 % | 0 | 0 | Grand Sudbury |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Hamilton | 1 | 0 | 0.0 % | 18.8 % | 0 | 0 | Hamilton |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Kitchener - Cambridge - Waterloo | 1 | 0 | 0.0 % | 20.0 % | 0 | 0 | Kitchener - Cambridge |



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Localisation interne | Membres des minorités visibles | | Membres de la représentation des minorités visibles | | | Gap # | Espace recrutement |
|---|----------------------|--------------------------------|------------|---|-----------------|------------|-------------|---------------------|
| | | Tous les employés # | # | % | Disponibilité % | # | | |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Montréal | 2 | 0 | 0.0 % | 27.1 % | 1 | | Montréal |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | N.S. moins CMA | 1 | 0 | 0.0 % | 2.2 % | 0 | 0 | N.S. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Nfld.Lab. moins CMA | 1 | 0 | 0.0 % | 0.2 % | 0 | 0 | Nfld.Lab. moins CMA |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ont. moins de RMR | 8 | 0 | 0.0 % | 2.6 % | 0 | 0 | Ont. moins de RMR |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Ottawa - Gatineau | 1 | 0 | 0.0 % | 13.4 % | 0 | 0 | Ottawa - Gatineau |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Québec | 1 | 0 | 0.0 % | 5.6 % | 0 | 0 | Québec |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Thunder Bay | 1 | 0 | 0.0 % | 4.6 % | 0 | 0 | Thunder Bay |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Toronto | 14 | 4 | 28.6 % | 56.3 % | 8 | | Toronto |
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Winnipeg | 1 | 0 | 0.0 % | 29.6 % | 0 | 0 | Winnipeg |
| Total | | 5847 | 359 | 6.1 % | 13.8 % | 807 | -448 | |

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

Sources : Recensement 2016 et données internes de l'employeur

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

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 | 395 | 7 | 1.8 % | 5.0 % | 20 | -13 | National | |
| 03 : Professionnels | National | 290 | 1 | 0.3 % | 8.9 % | 26 | -25 | National | |
| 04 : Semi-professionnels et techniciens | National | 76 | 1 | 1.3 % | 7.6 % | 6 | -5 | National | |
| 05 : Contrôleurs | National | 63 | 3 | 4.8 % | 27.5 % | 17 | -14 | National | |
| 06 : Surveillants : Artisanat et métiers | National | 334 | 4 | 1.2 % | 10.1 % | 34 | -30 | National | |
| 07 : Personnel administratif et de bureau principal | National | 124 | 3 | 2.4 % | 10.0 % | 12 | -9 | National | |
| 08 : Personnel qualifié de la vente et des services | National | 657 | 7 | 1.1 % | 8.0 % | 53 | -46 | National | |
| 09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce | National | 2473 | 29 | 1.2 % | 7.8 % | 193 | -164 | National | |
| 10 : Personnel de bureau | National | 756 | 10 | 1.3 % | 9.3 % | 70 | -60 | National | |
| 11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services | National | 179 | 4 | 2.2 % | 10.8 % | 19 | -15 | National | |
| 12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés | National | 463 | 9 | 1.9 % | 10.3 % | 48 | -39 | National | |
| 13 : Autres personnels de vente et de service | National | 3 | 1 | 33.3 % | 10.7 % | 0 | 1 | National | |
| 14 : Autres travailleurs manuels | National | 34 | 0 | 0.0 % | 6.8 % | 2 | -2 | National | |
| Total | | 5847 | 79 | 1.4 % | 8.6 % | 500 | -421 | | |

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

Sources : Enquête canadienne sur le handicap de 2017 et données internes des employeurs

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

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

La plupart de notre main-d'œuvre doit posséder des connaissances spécialisées dans le domaine de l'équipement lourd, de la construction ou de l'exploitation minière, et les compétences et les connaissances ne sont donc pas facilement accessibles et/ou transférables dans toutes les régions du pays. Souvent, les connaissances sont acquises sur le tas et/ou en travaillant dans des secteurs spécifiques, ou nécessitent des années de formation. Dans certains cas (administration, ressources humaines, peut-être marketing, ou main-d'œuvre semi-qualifiée, par exemple dans les entrepôts), les compétences sont plus génériques, facilement transférables et indépendantes du lieu de travail. Dans certains cas, nous embauchons au niveau provincial, car les rôles peuvent être à la charge d'une région. Pour les cadres supérieurs, nous chercherons des candidats dans tout le Canada, et la délocalisation est souvent une option.

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

| Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi | Effectuer l'analyse par | Espace de recrutement |
|--|-------------------------|----------------------------------|
| 01 : Cadres supérieurs | CNO (CPEME par défaut) | National (par défaut National) |
| 02 : Cadres intermédiaires et autres dirigeants | NOC | Provincial (par défaut National) |
| 03 : Professionnels | NOC | Provincial |
| 04 : Semi-professionnels et techniciens | CNO (CPEME par défaut) | Provincial (CMA par défaut) |
| 05 : Superviseurs | NOC | CMA |
| 6. : Superviseurs : Artisanat et métiers | EEOG | provincial |
| 7. : Personnel administratif et de bureau principal | NOC | Provincial |
| 08 : Personnel qualifié de la vente et des services | NOC | Provincial |
| 09 : Personnel qualifié de la vente et des services | EEOG | CMA |
| 10 : Artisans et ouvriers qualifiés | EEOG | CMA |
| Personnel de bureau | EEOG | CMA |
| 11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services | EEOG | CMA |
| 12 : Ouvriers 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 : 2018-11-30

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

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

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

Date : 2018-11-30

Femmes

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Tous les employés | | Représentation | | Femmes Disponibili | | Gap |
|---|-------------------|------------|----------------|---------------|--------------------|-------------|-----|
| | # | # | % | % | # | # | # |
| 01 : Cadres supérieurs | 50 | 5 | 10.0 % | 14.1 % | 7 | -2 | |
| 02 : Cadres moyens et autres dirigeants | 345 | 70 | 20.3 % | 40.5 % | 140 | -70 | |
| 03 : Professionnels | 290 | 88 | 30.3 % | 33.2 % | 96 | -8 | |
| 04 : Semi-professionnels et techniciens | 76 | 17 | 22.4 % | 31.3 % | 24 | -7 | |
| 05 : Contrôleurs | 63 | 10 | 15.9 % | 40.0 % | 25 | -15 | |
| 06 : Surveillants : Artisanat et métiers | 334 | 13 | 3.9 % | 5.9 % | 20 | -7 | |
| 07 : Personnel administratif et de bureau principal | 124 | 98 | 79.0 % | 81.8 % | 101 | -3 | |
| 08 : Personnel qualifié de la vente et des services | 657 | 47 | 7.2 % | 29.1 % | 191 | -144 | |
| 09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce | 2473 | 20 | 0.8 % | 1.5 % | 37 | -17 | |
| 10 : Personnel de bureau | 756 | 293 | 38.8 % | 68.1 % | 515 | -222 | |
| 11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services | 179 | 87 | 48.6 % | 66.7 % | 119 | -32 | |
| 12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés | 463 | 25 | 5.4 % | 17.1 % | 79 | -64 | |
| 13 : Autres personnels de vente et de service | 3 | 0 | 0.0 % | 59.4 % | 2 | -2 | |
| 14 : Autres travailleurs manuels | 34 | 0 | 0.0 % | 23.7 % | 8 | -8 | |
| Total | 5847 | 773 | 13.2 % | 23.3 % | 1364 | -591 | |

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 : 2018-11-30

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Peuples autochtones | | | | | |
|---|---------------------|---------------------|----------------|---------------|------------|-------------|
| | Tous les employés | Peuples autochtones | | | | Gap |
| | | # | Représentation | Disponibilité | # | |
| | # | # | % | % | # | # |
| 01 : Cadres supérieurs | 50 | 0 | 0.0 % | 1.7 % | 1 | -1 |
| 02 : Cadres moyens et autres dirigeants | 345 | 3 | 0.9 % | 2.4 % | 8 | -5 |
| 03 : Professionnels | 290 | 2 | 0.7 % | 1.2 % | 3 | -1 |
| 04 : Semi-professionnels et techniciens | 76 | 0 | 0.0 % | 1.7 % | 1 | -1 |
| 05 : Contrôleurs | 63 | 1 | 1.6 % | 4.3 % | 3 | -2 |
| 06 : Surveillants : Artisanat et métiers | 334 | 5 | 1.5 % | 4.5 % | 15 | -10 |
| 07 : Personnel administratif et de bureau principal | 124 | 2 | 1.6 % | 4.1 % | 5 | -3 |
| 08 : Personnel qualifié de la vente et des services | 657 | 8 | 1.2 % | 1.8 % | 12 | -4 |
| 09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce | 2473 | 57 | 2.3 % | 5.5 % | 136 | -79 |
| 10 : Personnel de bureau | 756 | 15 | 2.0 % | 5.6 % | 42 | -27 |
| 11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services | 179 | 2 | 1.1 % | 3.3 % | 6 | -4 |
| 12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés | 463 | 7 | 1.5 % | 4.0 % | 19 | -12 |
| 13 : Autres personnels de vente et de service | 3 | 0 | 0.0 % | 9.5 % | 0 | 0 |
| 14 : Autres travailleurs manuels | 34 | 4 | 11.8 % | 4.9 % | 2 | 2 |
| Total | 5847 | 106 | 1.8 % | 4.3 % | 253 | -147 |

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 : 2018-11-30

| 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 | 50 | 1 | 2.0 % | 9.3 % | 5 | 4 | | |
| 02 : Cadres moyens et autres dirigeants | 345 | 20 | 5.8 % | 17.4 % | 60 | 40 | | |
| 03 : Professionnels | 290 | 52 | 17.9 % | 29.5 % | 86 | 34 | | |
| 04 : Semi-professionnels et techniciens | 76 | 27 | 35.5 % | 24.9 % | 19 | 8 | | |
| 05 : Contrôleurs | 63 | 6 | 9.5 % | 20.5 % | 13 | 7 | | |
| 06 : Surveillants : Artisanat et métiers | 334 | 9 | 2.7 % | 9.3 % | 31 | 22 | | |
| 07 : Personnel administratif et de bureau principal | 124 | 5 | 4.0 % | 16.3 % | 20 | 15 | | |
| 08 : Personnel qualifié de la vente et des services | 657 | 32 | 4.9 % | 16.0 % | 105 | 73 | | |
| 09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce | 2473 | 109 | 4.4 % | 6.6 % | 163 | 54 | | |
| 10 : Personnel de bureau | 756 | 56 | 7.4 % | 19.3 % | 146 | 90 | | |
| 11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services | 179 | 10 | 5.6 % | 21.8 % | 39 | 29 | | |
| 12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés | 463 | 28 | 6.0 % | 23.7 % | 110 | 82 | | |
| 13 : Autres personnels de vente et de service | 3 | 0 | 0.0 % | 15.3 % | 0 | 0 | | |
| 14 : Autres travailleurs manuels | 34 | 4 | 11.8 % | 28.3 % | 10 | 6 | | |
| Total | 5847 | 359 | 6.1 % | 13.8 % | 807 | 448 | | |

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 : 2018-11-30

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Personnes handicapées | | Représentation des personnes handicapées | | | | Disponibilité | Gap |
|---|-----------------------|-----------|--|--------------|------------|-------------|---------------|-----|
| | Tous les employés | # | # | % | % | # | | |
| 01/02 : Directeurs | 395 | 7 | 1.8 % | 5.0 % | 20 | -13 | | |
| 03 : Professionnels | 290 | 1 | 0.3 % | 8.9 % | 26 | -25 | | |
| 04 : Semi-professionnels et techniciens | 76 | 1 | 1.3 % | 7.6 % | 6 | -5 | | |
| 05 : Contrôleurs | 63 | 3 | 4.8 % | 27.5 % | 17 | -14 | | |
| 06 : Surveillants : Artisanat et métiers | 334 | 4 | 1.2 % | 10.1 % | 34 | -30 | | |
| 07 : Personnel administratif et de bureau principal | 124 | 3 | 2.4 % | 10.0 % | 12 | -9 | | |
| 08 : Personnel qualifié de la vente et des services | 657 | 7 | 1.1 % | 8.0 % | 53 | -46 | | |
| 09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce | 2473 | 29 | 1.2 % | 7.8 % | 193 | -164 | | |
| 10 : Personnel de bureau | 756 | 10 | 1.3 % | 9.3 % | 70 | -60 | | |
| 11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services | 179 | 4 | 2.2 % | 10.8 % | 19 | -15 | | |
| 12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés | 463 | 9 | 1.9 % | 10.3 % | 48 | -39 | | |
| 13 : Autres personnels de vente et de service | 3 | 1 | 33.3 % | 10.7 % | 0 | 1 | | |
| 14 : Autres travailleurs manuels | 34 | 0 | 0.0 % | 6.8 % | 2 | -2 | | |
| Total | 5847 | 79 | 1.4 % | 8.6 % | 500 | -421 | | |

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 : 2018-11-30

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

La plupart de notre main-d'œuvre doit posséder des connaissances spécialisées dans le domaine de l'équipement lourd, de la construction ou de l'exploitation minière, et les compétences et les connaissances ne sont donc pas facilement accessibles et/ou transférables dans toutes les régions du pays. Souvent, les connaissances sont acquises sur le tas et/ou en travaillant dans des secteurs spécifiques, ou nécessitent des années de formation. Dans certains cas (administration, ressources humaines, peut-être marketing, ou main-d'œuvre semi-qualifiée, par exemple dans les entrepôts), les compétences sont plus génériques, facilement transférables et indépendantes du lieu de travail. Dans certains cas, nous embauchons au niveau provincial, car les rôles peuvent être à la charge d'une région. Pour les cadres supérieurs, nous chercherons des candidats dans tout le Canada, et la délocalisation est souvent une option.

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

| Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi 01 : Cadres supérieurs | Effectuer l'analyse par CNO (CPEME par défaut) | Espace de recrutement |
|---|--|----------------------------------|
| 02 : Cadres intermédiaires et autres dirigeants 03 : Professionnels | NOC | Provincial (par défaut National) |
| 04 : Semi-professionnels et techniciens | NOC | Provincial (par défaut National) |
| 05 : Superviseurs | CNO (CPEME par défaut) | Provincial |
| 6. : Superviseurs : Artisanat et métiers | NOC | Provincial (CMA par défaut) |
| 7.: Personnel administratif et de bureau principal | EEOG | CMA |
| 08 : Personnel qualifié de la vente et des services | NOC | provincial |
| 09 : Artisans et ouvriers qualifiés 10 : Personnel de bureau | NOC | Provincial |
| 11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services 12 : Ouvriers semi-qualifiés | EEOG | CMA |
| 13 : Autres personnels de vente et de service 14 : Autres travailleurs manuels | EEOG | CMA |

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

Date : 2018-11-30

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Toromont Industries

30-11-2018

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



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

| JJ | MM | AAAA |
|----|----|------|
| 30 | 11 | 2018 |

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



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

| JJ | MM | AAAA |
|----|----|------|
| 0 | 0 | 0 |

Tableau 2 : Autochtones

Analyse de l'effectif première/précédente

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Tous les employés | Autochtones | |
|---|-------------------|----------------|----------------|
| | | Représentation | Disponibilité* |
| | | # | # |
| 01 Cadres supérieurs | 50 | 0 | 1.7 |
| 02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs | 345 | 3 | 2.4 |
| 03 Professionnels | 290 | 2 | 1.2 |
| 04 Personnel semi-professionnels et technique | 76 | 0 | 1.7 |
| 05 Surveillants | 63 | 1 | 4.3 |
| 06 Contremaîtres | 334 | 5 | 4.5 |
| 07 Personnel administratif et de bureau principal | 124 | 2 | 4.1 |
| 08 Personnel spécialisé de la vente et des services | 657 | 8 | 1.8 |
| 09 Travailleurs qualifiés et artisans | 2,473 | 57 | 5.5 |
| 10 Personnel de bureau | 756 | 15 | 5.6 |
| 11 Personnel intermédiaire de la vente et des services | 179 | 2 | 3.3 |
| 12 Travailleurs manuels spécialisés | 463 | 7 | 4.0 |
| 13 Autre personnel de la vente et des services | 3 | 0 | 9.5 |
| 14 Autres travailleurs manuels | 34 | 4 | 4.9 |
| Total | 5,847 | 106 | 4.3 |

Tableau 6 : Autochtones

Analyse de l'effectif suivante/courante

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Tous les employés | Autochtones | |
|---|-------------------|----------------|----------------|
| | | Représentation | Disponibilité* |
| | | # | # |
| 01 Cadres supérieurs | 0 | 0 | 0.0 |
| 02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs | 0 | 0 | 0.0 |
| 03 Professionnels | 0 | 0 | 0.0 |
| 04 Personnel semi-professionnels et technique | 0 | 0 | 0.0 |
| 05 Surveillants | 0 | 0 | 0.0 |
| 06 Contremaîtres | 0 | 0 | 0.0 |
| 07 Personnel administratif et de bureau principal | 0 | 0 | 0.0 |
| 08 Personnel spécialisé de la vente et des services | 0 | 0 | 0.0 |
| 09 Travailleurs qualifiés et artisans | 0 | 0 | 0.0 |
| 10 Personnel de bureau | 0 | 0 | 0.0 |
| 11 Personnel intermédiaire de la vente et des services | 0 | 0 | 0.0 |
| 12 Travailleurs manuels spécialisés | 0 | 0 | 0.0 |
| 13 Autre personnel de la vente et des services | 0 | 0 | 0.0 |
| 14 Autres travailleurs manuels | 0 | 0 | 0.0 |
| Total | 0 | 0 | 0.0 |

* Source:

Recensement du Canada de 2006

* Source:

0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Toromont Industries

30-11-2018

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



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

| JJ | MM | AAAA |
|----|----|------|
| 30 | 11 | 2018 |

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



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

| JJ | MM | AAAA |
|----|----|------|
| 0 | 0 | 0 |

Tableau 4 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif première/précédente

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Tous les employés | Personnes handicapées | |
|---|-------------------|-----------------------|----------------|
| | | Représentation | Disponibilité* |
| | | # | % |
| 01/02 Cadres | 395 | 7 | 5.0 |
| 03 Professionnels | 290 | 1 | 8.9 |
| 04 Personnel semi-professionnels et technique | 76 | 1 | 7.6 |
| 05 Surveillants | 63 | 3 | 27.5 |
| 06 Contremaîtres | 334 | 4 | 10.1 |
| 07 Personnel administratif et de bureau principal | 124 | 3 | 10.0 |
| 08 Personnel spécialisé de la vente et des services | 657 | 7 | 8.0 |
| 09 Travailleurs qualifiés et artisans | 2,473 | 29 | 7.8 |
| 10 Personnel de bureau | 756 | 10 | 9.3 |
| 11 Personnel intermédiaire de la vente et des services | 179 | 4 | 10.8 |
| 12 Travailleurs manuels spécialisés | 463 | 9 | 10.3 |
| 13 Autre personnel de la vente et des services | 3 | 1 | 10.7 |
| 14 Autres travailleurs manuels | 34 | 0 | 6.8 |
| Total | 5,847 | 79 | 8.6 |

Tableau 8 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif suivante/courante

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Tous les employés | Personnes handicapées | |
|---|-------------------|-----------------------|----------------|
| | | Représentation | Disponibilité* |
| | | # | % |
| 01/02 Cadres | 0 | 0 | 0.0 |
| 03 Professionnels | 0 | 0 | 0.0 |
| 04 Personnel semi-professionnels et technique | 0 | 0 | 0.0 |
| 05 Surveillants | 0 | 0 | 0.0 |
| 06 Contremaîtres | 0 | 0 | 0.0 |
| 07 Personnel administratif et de bureau principal | 0 | 0 | 0.0 |
| 08 Personnel spécialisé de la vente et des services | 0 | 0 | 0.0 |
| 09 Travailleurs qualifiés et artisans | 0 | 0 | 0.0 |
| 10 Personnel de bureau | 0 | 0 | 0.0 |
| 11 Personnel intermédiaire de la vente et des services | 0 | 0 | 0.0 |
| 12 Travailleurs manuels spécialisés | 0 | 0 | 0.0 |
| 13 Autre personnel de la vente et des services | 0 | 0 | 0.0 |
| 14 Autres travailleurs manuels | 0 | 0 | 0.0 |
| Total | 0 | 0 | 0.0 |

* Source:

Enquête sur la participation et les limitations d'activités de

* Source:

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Toromont Industries

30-11-2018

| Date de début de l'analyse des | | |
|--------------------------------|----|------|
| JJ | MM | AAAA |
| 30 | 11 | 2018 |

| Date de fin de l'analyse des | | |
|------------------------------|----|------|
| JJ | MM | AAAA |
| - | - | - |

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Tableau 1 : Femmes | | | | Tableau 5 : Femmes | | | | Tableau 9 : Femmes | | | |
|---|----------------------------|------------------|----------------------------|------------------|--------------------------|----------------|---------------------------|----------------|-----------------------------|-------------------|-----------------------------|-------------------|
| | Temps plein / Nationale | | Temps partiel / Nationale | | Temps plein / Nationale | | Temps partiel / Nationale | | Temps plein / Nationale | | Temps partiel / Nationale | |
| | Tous les employés recrutés | Femmes recrutées | Tous les employés recrutés | Femmes recrutées | Tous les employés promus | Femmes promues | Tous les employés promus | Femmes promues | Tous les employés remerciés | Femmes remerciées | Tous les employés remerciés | Femmes remerciées |
| | # | # | # | # | # | # | # | # | # | # | # | # |
| 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 |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Toromont Industries

30-11-2018

| Date de début de l'analyse des données sur la mobilité | | |
|--|----|------|
| JJ | MM | AAAA |
| 30 | 11 | 2018 |

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

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Tableau 2 : Autochtones | | | | Tableau 6 : Autochtones | | | | Tableau 10 : Autochtones | | | |
|---|----------------------------|----------------------|----------------------------|----------------------|--------------------------|--------------------|---------------------------|--------------------|-----------------------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|
| | Temps plein / Nationale | | Temps partiel / Nationale | | Temps plein / Nationale | | Temps partiel / Nationale | | Temps plein / Nationale | | Temps partiel / Nationale | |
| | Tous les employés recrutés | Autochtones recrutés | Tous les employés recrutés | Autochtones recrutés | Tous les employés promus | Autochtones promus | Tous les employés promus | Autochtones promus | Tous les employés remerciés | Autochtones remerciés | Tous les employés remerciés | Autochtones remerciés |
| | # | # | # | # | # | # | # | # | # | # | # | # |
| 01 Cadres supérieurs | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 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 |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Toromont Industries

30-11-2018

| Date de début de l'analyse des données sur la mobilité | | |
|--|----|------|
| JJ | MM | AAAA |
| 30 | 11 | 2018 |

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

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 |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Toromont Industries

30-11-2018

| Date de début de l'analyse des | | |
|--------------------------------|----|------|
| JJ | MM | AAAA |
| 30 | 11 | 2018 |

| Date de fin de l'analyse des | | |
|------------------------------|----|------|
| JJ | MM | AAAA |
| - | - | - |

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 | | | | Tableau 8 : Membres des minorités | | | | Tableau 12 : Membres des minorités | | | |
|---|-----------------------------------|---|----------------------------|---|-----------------------------------|---------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|--|-----------------------------|--|
| | 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 |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Toromont Industries

30-11-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 1: Femmes

Objectifs à court terme premiers/précédents

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Tous les employés | | | | | | | | | | Femmes | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------------|--------------|----------------|---|--------------|----------------|----------------------------------|----------------|---|----------------|------------------------------|-----------------------|-------------|------------------------|----------------|-------------|-------------------------|-----------------------------------|-------------|
| | Numéro | Croissance (Nouveaux poste) | | | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | | Embauches anticipées d'ici 3 ans | Numéro | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | Embauches requis d'ici 3 ans | Objectifs d'ici 3 ans | | Disponibilité présente | Écart actuel | Écart prévu | Représentation présente | Représentation prévue d'ici 3 ans | |
| | | JJ-MM-AAAA | Actuel | Prévu | Actuel | Prévu | JJ-MM-AAAA | | | Annuellement | D'ici 3 ans | | Annuellement | D'ici 3 ans | | | | | | AAAA - AAAA |
| | 30-11-2018 | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | N ^o | N ^o | % | N ^o | N ^o | % | % | N ^o | N ^o | % | % | | |
| | N ^o | % | % | N ^o | % | % | N ^o | N ^o | N ^o | % | N ^o | N ^o | % | % | N ^o | N ^o | % | % | | |
| 01 | Cadres supérieurs | 50 | -100.0% | 3.0% | 5 | 0.0% | 3.0% | 5 | 10 | 5 | 3.0% | 0 | 3 | 2 | 15.0% | 14.1% | -2 | -1 | 10.0% | 12.7% |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres admin | 345 | -100.0% | 10.0% | 104 | 0.0% | 6.0% | 62 | 166 | 70 | 6.0% | 13 | 125 | 42 | 25.0% | 40.5% | -70 | -83 | 20.3% | 22.0% |
| 03 | Professionnels | 290 | -100.0% | 5.0% | 44 | 0.0% | 6.0% | 52 | 96 | 88 | 6.0% | 16 | 39 | 34 | 35.0% | 33.2% | -8 | -5 | 30.3% | 31.7% |
| 04 | Personnel semi-professionnels et tech | 76 | -100.0% | 6.0% | 14 | 0.0% | 6.0% | 14 | 28 | 17 | 6.0% | 3 | 14 | 8 | 30.0% | 31.3% | -7 | -6 | 22.4% | 24.4% |
| 05 | Surveillants | 63 | -100.0% | 10.0% | 19 | 0.0% | 6.0% | 11 | 30 | 10 | 6.0% | 2 | 25 | 8 | 25.0% | 40.0% | -15 | -17 | 15.9% | 19.5% |
| 06 | Contremaîtres | 334 | -100.0% | 10.0% | 100 | 0.0% | 6.0% | 60 | 160 | 13 | 6.0% | 2 | 15 | 8 | 5.0% | 5.9% | -7 | -7 | 3.9% | 4.4% |
| 07 | Personnel administratif et de bureau p | 124 | -100.0% | 5.0% | 19 | 0.0% | 3.5% | 13 | 32 | 98 | 3.5% | 10 | 29 | 16 | 50.0% | 81.8% | -3 | -13 | 79.0% | 72.7% |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des | 657 | -100.0% | 10.0% | 197 | 0.0% | 3.5% | 69 | 266 | 47 | 3.5% | 5 | 207 | 27 | 10.0% | 29.1% | -144 | -180 | 7.2% | 8.1% |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 2,473 | -100.0% | 10.0% | 742 | 0.0% | 3.5% | 260 | 1,002 | 20 | 3.5% | 2 | 30 | 10 | 1.0% | 1.5% | -17 | -20 | 0.8% | 0.9% |
| 10 | Personnel de bureau | 756 | -100.0% | 2.5% | 57 | 0.0% | 3.5% | 79 | 136 | 293 | 3.5% | 31 | 292 | 68 | 50.0% | 68.1% | -222 | -224 | 38.8% | 40.6% |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et | 179 | -100.0% | 5.0% | 27 | 0.0% | 3.5% | 19 | 46 | 87 | 3.5% | 9 | 59 | 16 | 35.0% | 66.7% | -32 | -43 | 48.6% | 45.6% |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 463 | -100.0% | 10.0% | 139 | 0.0% | 3.5% | 49 | 188 | 25 | 3.5% | 3 | 81 | 19 | 10.0% | 17.1% | -54 | -62 | 5.4% | 6.8% |
| 13 | Autre personnel de la vente et des serv | 3 | -100.0% | 5.0% | 0 | 0.0% | 3.5% | 0 | 0 | 0 | 3.5% | 0 | 2 | 0 | 15.0% | 59.4% | -2 | -2 | 0.0% | 0.0% |
| 14 | Autres travailleurs manuels | 34 | -100.0% | 7.5% | 8 | 0.0% | 3.5% | 4 | 12 | 0 | 3.5% | 0 | 10 | 3 | 25.0% | 23.7% | -8 | -7 | 0.0% | 7.1% |
| Total | | 5,847 | -100.0% | 6.5% | 1,140 | 0.0% | 3.2% | 561 | 1,701 | 773 | 3.2% | 74 | 929 | 258 | 15.2% | 23.3% | -589 | -671 | 13.2% | 13.7% |

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

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

Tableau 2: Femmes

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Femmes | | | | Commentaires | |
|---|---------------------------------------|----|------------------|----|--------------|--|
| | Objectifs à court | | Objectifs à long | | | |
| | | % | | % | | |
| 01 | Cadres supérieurs | 2 | 15.0 | 2 | 15.0 | Deux hauts dirigeants devraient prendre leur retraite au cours des 2 ou 3 prochaines années. Bien que cela nous donne l'occasion d'améliorer notre situation d'EE à ce niveau, il n'y a qu'une femme parmi les candidats internes au poste de vice-président. La deuxième candidate devra provenir de l'extérieur et avoir les aptitudes nécessaires pour notre industrie. |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres admin | 42 | 40.5 | 67 | 40.5 | Il serait très difficile pour nous de doubler notre représentation au cours des trois prochaines années afin d'atteindre le taux de disponibilité, étant donné le faible taux d'emploi, le faible taux de roulement et le manque de compétences industrielles. Nous devons continuer de travailler à cet objectif à plus long terme. |
| 03 | Professionnels | 34 | 35.0 | 34 | 35.0 | Nous continuerons d'essayer d'embaucher en fonction des disponibilités réalistes dans cette sous-catégorie de la CPÉME afin de maintenir le taux de représentation. |
| 04 | Personnel semi-professionnels et tech | 8 | 31.3 | 9 | 31.3 | Nous continuerons d'essayer d'embaucher en fonction des disponibilités réalistes dans cette sous-catégorie de la CPÉME afin de maintenir le taux de représentation. |

005698

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Toromont Industries

30-11-2018

| | | | | | | |
|--------------|---|------------|-------------|------------|-------------|--|
| 05 | Surveillants | 8 | 40.0 | 12 | 40.0 | Nous continuerons d'essayer d'embaucher en fonction des disponibilités réalistes dans cette sous-catégorie de la CPEME afin de maintenir le taux de représentation. |
| 06 | Contremaîtres | 8 | 5.9 | 9 | 5.9 | Nous continuerons d'essayer d'embaucher en fonction des disponibilités réalistes dans cette sous-catégorie de la CPEME afin de maintenir le taux de représentation. |
| 07 | Personnel administratif et de bureau p | 16 | 50.0 | 16 | 50.0 | Nous continuerons d'essayer d'embaucher en fonction des disponibilités réalistes dans cette sous-catégorie de la CPEME afin de maintenir le taux de représentation. |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des | 27 | 29.1 | 77 | 29.1 | Cette CPEME nécessite des connaissances et compétences techniques spécifiques à l'industrie. Le taux de disponibilité ne tient peut-être pas compte de l'industrie de l'équipement lourd en |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 10 | 1.5 | 15 | 1.5 | Nous continuerons d'essayer d'embaucher en fonction des disponibilités réalistes dans cette sous-catégorie de la CPEME afin de maintenir le taux de représentation. |
| 10 | Personnel de bureau | 68 | 50.0 | 68 | 50.0 | Même si de nombreuses femmes font partie de cette CPEME, contribuant ainsi au taux de disponibilité élevé, elles ne souhaitent pas nécessairement travailler dans un milieu de construction. Nous devons continuer de faire de la promotion auprès de ce groupe. De plus, l'automatisation et l'amélioration des systèmes suggèrent que la croissance ne sera pas aussi élevée dans cette CPEME que dans les autres, ce qui veut dire moins d'occasions. Voir l'onglet sur les efforts pour la liste des activités visant à améliorer la représentation dans ce domaine. |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et | 16 | 50.0 | 23 | 50.0 | Nous continuerons d'essayer d'embaucher en fonction des disponibilités réalistes dans cette sous-catégorie de la CPEME afin de maintenir le taux de représentation. |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 19 | 17.1 | 32 | 17.1 | Nous continuerons d'essayer d'embaucher en fonction des disponibilités réalistes dans cette sous-catégorie de la CPEME afin de maintenir le taux de représentation. |
| 13 | Autre personnel de la vente et des serv | 0 | 50.0 | 0 | 50.0 | Nous utilisons actuellement la sous-traitance pour ce groupe (services de nettoyage) et ne voyons aucune occasion d'amélioration. Des départs à la retraite ou des licenciements créeraient des |
| 14 | Autres travailleurs manuels | 3 | 25.0 | 3 | 25.0 | Nous continuerons d'essayer d'embaucher en fonction des disponibilités réalistes dans cette sous-catégorie de la CPEME afin de maintenir le taux de représentation. |
| Total | | 258 | 15.2 | 367 | 21.6 | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Toromont Industries

30-11-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 3: Autochtones

Objectifs à court terme premiers/précédents

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Tous les employés | | | | | | | | | | Autochtones | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------------|--------------|-------------|---|--------------|-------------|----------------------------------|----------------|---|----------------|------------------------------|-----------------------|--------------|------------------------|--------------|-------------|-------------------------|-----------------------------------|-------------|--------|
| | Numéro | Croissance (Nouveaux poste) | | | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | | Embauches anticipées d'ici 3 ans | Numéro | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | Embauches requis d'ici 3 ans | Objectifs d'ici 3 ans | | Disponibilité présente | Écart actuel | Écart prévu | Représentation présente | Représentation prévue d'ici 3 ans | | |
| | | JJ-MM-AAAA | Actuel | Prévu | Actuel | Prévu | D'ici 3 ans | | | JJ-MM-AAAA | Annuellement | | D'ici 3 ans | Annuellement | | | | | | D'ici 3 ans | À - De |
| | 30-11-2018 | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | N ^o | N ^o | N ^o | N ^o | N ^o | N ^o | 2018 | 2021 | % | % | N ^o | N ^o | % | % |
| | 01 | Cadres supérieurs | 50 | -100.0% | 1.0% | 2 | 0.0% | 3.0% | 5 | 7 | 0 | 3.0% | 0 | 1 | 1 | 20.0% | 1.7% | -1 | 0 | 0.0% | 1.9% |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres admin | 345 | -100.0% | 3.0% | 31 | 0.0% | 6.0% | 62 | 93 | 3 | 6.0% | 1 | 7 | 2 | 2.5% | 2.4% | -5 | -5 | 0.9% | 1.1% | |
| 03 | Professionnels | 290 | -100.0% | 5.0% | 44 | 0.0% | 6.0% | 52 | 96 | 2 | 6.0% | 0 | 2 | 3 | 3.0% | 1.2% | -1 | 1 | 0.7% | 1.5% | |
| 04 | Personnel semi-professionnels et tech | 76 | -100.0% | 5.0% | 11 | 0.0% | 6.0% | 14 | 25 | 0 | 6.0% | 0 | 1 | 2 | 7.5% | 1.7% | -1 | 1 | 0.0% | 2.3% | |
| 05 | Surveillants | 63 | -100.0% | 10.0% | 19 | 0.0% | 6.0% | 11 | 30 | 1 | 6.0% | 0 | 3 | 2 | 5.0% | 4.3% | -2 | -1 | 1.6% | 3.7% | |
| 06 | Contremaîtres | 334 | -100.0% | 10.0% | 100 | 0.0% | 6.0% | 60 | 160 | 5 | 6.0% | 1 | 16 | 4 | 2.5% | 4.5% | -10 | -12 | 1.5% | 1.8% | |
| 07 | Personnel administratif et de bureau p | 124 | -100.0% | 5.0% | 19 | 0.0% | 3.5% | 13 | 32 | 2 | 3.5% | 0 | 4 | 2 | 5.0% | 4.1% | -3 | -2 | 1.6% | 2.8% | |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des | 657 | -100.0% | 10.0% | 197 | 0.0% | 3.5% | 69 | 266 | 8 | 3.5% | 1 | 8 | 5 | 2.0% | 1.8% | -4 | -3 | 1.2% | 1.4% | |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 2,473 | -100.0% | 10.0% | 742 | 0.0% | 3.5% | 260 | 1,002 | 57 | 3.5% | 6 | 126 | 23 | 2.3% | 5.5% | -79 | -103 | 2.3% | 2.3% | |
| 10 | Personnel de bureau | 756 | -100.0% | 5.0% | 113 | 0.0% | 3.5% | 79 | 192 | 15 | 3.5% | 2 | 36 | 10 | 5.0% | 5.6% | -27 | -26 | 2.0% | 2.6% | |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et | 179 | -100.0% | 5.0% | 27 | 0.0% | 3.5% | 19 | 46 | 2 | 3.5% | 0 | 5 | 2 | 5.0% | 3.3% | -4 | -3 | 1.1% | 1.9% | |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 463 | -100.0% | 10.0% | 139 | 0.0% | 3.5% | 49 | 188 | 7 | 3.5% | 1 | 18 | 5 | 2.5% | 4.0% | -12 | -13 | 1.5% | 1.8% | |
| 13 | Autre personnel de la vente et des serv | 3 | -100.0% | 5.0% | 0 | 0.0% | 3.5% | 0 | 0 | 0 | 3.5% | 0 | 0 | 0 | 10.0% | 9.5% | 0 | 0 | 0.0% | 0.0% | |
| 14 | Autres travailleurs manuels | 34 | -100.0% | 7.5% | 8 | 0.0% | 3.5% | 4 | 12 | 4 | 3.5% | 0 | -2 | 0 | 1.0% | 4.9% | 2 | 2 | 11.8% | 9.5% | |
| Total | | 5,847 | -100.0% | 6.5% | 1,140 | 0.0% | 3.2% | 561 | 1,701 | 106 | 3.2% | 10 | 204 | 61 | 3.6% | 4.3% | -145 | -143 | 1.8% | 2.2% | |

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

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

Tableau 4: Autochtones

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Autochtones | | | Commentaires | | |
|---|---|------------------|-----|--------------|-----|---|
| | Objectifs à court | Objectifs à long | % | | | |
| 01 | Cadres supérieurs | 1 | 1.7 | 1 | 1.7 | Nous continuerons d'essayer d'embaucher en fonction des disponibilités réalistes dans cette sous-catégorie de la CPÉME afin de maintenir le taux de représentation. |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres admin | 2 | 2.4 | 2 | 2.4 | Puisque ces postes sont dotés à l'interne au moyen de promotions et que des connaissances spécialisées sont requises, nous devons augmenter ces chiffres aux échelons inférieurs de l'organisation. |
| 03 | Professionnels | 3 | 1.2 | 1 | 1.2 | Nous continuerons d'essayer d'embaucher en fonction des disponibilités réalistes dans cette sous-catégorie de la CPÉME afin de maintenir le taux de représentation. |
| 04 | Personnel semi-professionnels et tech | 2 | 1.7 | 1 | 1.7 | Nous continuerons d'essayer d'embaucher en fonction des disponibilités réalistes dans cette sous-catégorie de la CPÉME afin de maintenir le taux de représentation. |
| 05 | Surveillants | 2 | 4.3 | 1 | 4.3 | Nous continuerons d'essayer d'embaucher en fonction des disponibilités réalistes dans cette sous-catégorie de la CPÉME afin de maintenir le taux de représentation. |
| 06 | Contremaîtres | 4 | 4.5 | 6 | 4.5 | Les superviseurs de première ligne sont souvent promus à partir de nos bassins de techniciens démontrant un potentiel élevé. Pour cette raison, nous devons nous assurer d'embaucher un plus grand |
| 07 | Personnel administratif et de bureau p | 2 | 4.1 | 1 | 4.1 | Nous continuerons d'essayer d'embaucher en fonction des disponibilités réalistes dans cette sous-catégorie de la CPÉME afin de maintenir le taux de représentation. |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des | 5 | 1.8 | 5 | 1.8 | Nous continuerons d'essayer d'embaucher en fonction des disponibilités réalistes dans cette sous-catégorie de la CPÉME afin de maintenir le taux de représentation. |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 23 | 5.5 | 35 | 5.5 | Nous offrons des bourses d'études pour encourager le développement des compétences en équipement lourd. Voir l'onglet sur les efforts pour des détails sur la façon dont nous pouvons atteindre cet objectif à plus long terme. |

005700

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Toromont Industries

30-11-2018

| | | | | | | |
|--------------|---|-----------|------------|-----------|------------|---|
| 10 | Personnel de bureau | 10 | 5.6 | 11 | 5.6 | Nous continuerons d'utiliser des programmes de sensibilisation afin de cibler plus de candidats dans cette CPEME, mais nous ne serons pas en mesure d'atteindre cet objectif à court terme. |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et | 2 | 3.3 | 2 | 3.3 | Nous continuerons d'essayer d'embaucher en fonction des disponibilités réalistes dans cette sous-catégorie de la CPEME afin de maintenir le taux de représentation. |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 5 | 4.0 | 8 | 4.0 | L'éducation et les compétences constituent un défi pour ce qui est de trouver des candidats qualifiés. Voir l'onglet sur les efforts pour des détails. |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | | | | | SUPPRIMÉ - COMME AUCUN ÉCART N'EST SIGNALÉ DANS LA COLONNE R CI-HAUT, IL N'EST PAS NÉCESSAIRE D'ÉTABLIR UN OBJECTIF |
| 14 | Autres travailleurs manuels | | | | | SUPPRIMÉ - COMME AUCUN ÉCART N'EST SIGNALÉ DANS LA COLONNE R CI-HAUT, IL N'EST PAS NÉCESSAIRE D'ÉTABLIR UN OBJECTIF |
| Total | | 61 | 3.6 | 74 | 4.3 | Nous continuerons d'essayer d'embaucher en fonction des disponibilités réalistes dans cette sous-catégorie de la CPEME afin de maintenir le taux de représentation. |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Toromont Industries

30-11-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 5: Personnes handicapées
Objectifs à court terme premiers/précédents

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Tous les employés | | | | | | | | | | Personnes handicapées | | | | | | | | | |
|---|-------------------|-----------------------------|--------------|----------------|---|--------------|----------------|----------------------------------|--------------|---|-----------------------|------------------------------|-----------------------|----------------|------------------------|--------------|-------------|-------------------------|-----------------------------------|--|
| | Numéro | Croissance (Nouveaux poste) | | | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | | Embauches anticipées d'ici 3 ans | Numéro | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | Embauches requis d'ici 3 ans | Objectifs d'ici 3 ans | | Disponibilité présente | Écart actuel | Écart prévu | Représentation présente | Représentation prévue d'ici 3 ans | |
| | | JJ-MM-AAAA | Actuel | Prévu | Actuel | Prévu | JJ-MM-AAAA | | | Annuellement | D'ici 3 ans | | AAAA - AAAA | | | | | | | |
| | 30-11-2018 | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | 30-11-2018 | Annuellement | D'ici 3 ans | 2018 | 2021 | | | | | | | | |
| | N ^o | % | % | N ^o | % | % | N ^o | N ^o | % | N ^o | N ^o | % | % | N ^o | N ^o | % | % | | | |
| 01/02 Cadres | 395 | -100.0% | 2.0% | 24 | 0.0% | 1.0% | 12 | 36 | 7 | 1.0% | 0 | 14 | 1 | 2.5% | 5.0% | -13 | -13 | 1.8% | 1.9% | |
| 03 Professionnels | 290 | -100.0% | 5.0% | 44 | 0.0% | 6.0% | 52 | 96 | 1 | 6.0% | 0 | 29 | 5 | 5.0% | 8.9% | -25 | -24 | 0.3% | 1.8% | |
| 04 Personnel semi-professionnels et techniciens | 76 | -100.0% | 5.0% | 11 | 0.0% | 6.0% | 14 | 25 | 1 | 6.0% | 0 | 6 | 3 | 10.0% | 7.6% | -5 | -3 | 1.3% | 4.6% | |
| 05 Surveillants | 63 | -100.0% | 10.0% | 19 | 0.0% | 6.0% | 11 | 30 | 3 | 6.0% | 1 | 21 | 3 | 10.0% | 27.5% | -14 | -18 | 4.8% | 6.1% | |
| 06 Contremaîtres | 334 | -100.0% | 10.0% | 100 | 0.0% | 6.0% | 60 | 160 | 4 | 6.0% | 1 | 41 | 8 | 5.0% | 10.1% | -30 | -33 | 1.2% | 2.5% | |
| 07 Personnel administratif et de bureau | 124 | -100.0% | 5.0% | 19 | 0.0% | 3.5% | 13 | 32 | 3 | 3.5% | 0 | 11 | 3 | 10.0% | 10.0% | -9 | -8 | 2.4% | 4.2% | |
| 08 Personnel spécialisé de la vente et des services | 657 | -100.0% | 10.0% | 197 | 0.0% | 3.5% | 69 | 266 | 7 | 3.5% | 1 | 62 | 7 | 2.5% | 8.0% | -46 | -55 | 1.1% | 1.5% | |
| 09 Travailleurs qualifiés et artisans | 2,473 | -100.0% | 10.0% | 742 | 0.0% | 3.5% | 260 | 1,002 | 29 | 3.5% | 3 | 225 | 15 | 1.5% | 7.8% | -164 | -210 | 1.2% | 1.3% | |
| 10 Personnel de bureau | 756 | -100.0% | 5.0% | 113 | 0.0% | 3.5% | 79 | 192 | 10 | 3.5% | 1 | 72 | 19 | 10.0% | 9.3% | -60 | -53 | 1.3% | 3.2% | |
| 11 Personnel intermédiaire de la vente et des services | 179 | -100.0% | 5.0% | 27 | 0.0% | 3.5% | 19 | 46 | 4 | 3.5% | 0 | 18 | 2 | 5.0% | 10.8% | -15 | -16 | 2.2% | 2.9% | |
| 12 Travailleurs manuels spécialisés | 463 | -100.0% | 10.0% | 139 | 0.0% | 3.5% | 49 | 188 | 9 | 3.5% | 1 | 54 | 9 | 5.0% | 10.3% | -39 | -45 | 1.9% | 2.8% | |
| 13 Autre personnel de la vente et des services | 3 | -100.0% | 5.0% | 0 | 0.0% | 3.5% | 0 | 0 | 1 | 3.5% | 0 | -1 | 0 | 10.0% | 10.7% | 1 | 1 | 33.3% | 33.3% | |
| 14 Autres travailleurs manuels | 34 | -100.0% | 7.5% | 8 | 0.0% | 3.5% | 4 | 12 | 0 | 3.5% | 0 | 3 | 1 | 10.0% | 6.8% | -2 | -2 | 0.0% | 2.4% | |
| Total | 5,847 | -100.0% | 6.5% | 1,140 | 0.0% | 3.2% | 561 | 1,701 | 79 | 3.2% | 8 | 530 | 76 | 4.5% | 8.6% | -424 | -454 | 1.4% | 2.1% | |

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

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

Tableau 6: Personnes handicapées

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Personnes handicapées | | | | Commentaires |
|---|-----------------------|------|------------------|------|---|
| | Objectifs à court | | Objectifs à long | | |
| | | % | | % | |
| 01/02 Cadres | 1 | 5.0 | 2 | 5.0 | En général, les postes de cadres intermédiaires et supérieurs sont dotés à l'interne au moyen de promotions. Pour cette raison, nous devons accroître le bassin à l'interne en embauchant un plus grand nombre de personnes handicapées aux échelons inférieurs. Cette question nécessite plus d'attention. Les titulaires de postes de niveau supérieur doivent voyager souvent, car nous avons plus de 80 emplacements à l'échelle du Canada. Cela pourrait être difficile pour une personne ayant une déficience physique. |
| 03 Professionnels | 5 | 8.9 | 9 | 8.9 | Les postes professionnels nécessitent généralement de solides capacités techniques et intellectuelles ainsi que des aptitudes cognitives. Par conséquent, les personnes ayant une déficience cognitive seraient naturellement limitées. Nous continuons d'améliorer les technologies qui nous permettent d'adapter plusieurs postes professionnels où les déficiences physiques, plutôt que les déficiences cognitives, sont un facteur limitatif. |
| 04 Personnel semi-professionnels et techniciens | 3 | 10.0 | 3 | 10.0 | Bien que nous soyons en mesure de répondre aux exigences de cette catégorie, c'est difficile étant donné que le travail effectué par nos équipes techniques est très exigeant physiquement et pose un risque élevé. Les candidats doivent être capables de travailler dans des environnements difficiles, de travailler à proximité d'équipement dangereux et de réagir rapidement aux dangers. C'est une question de sécurité. Les occasions s'améliorent avec l'arrivée de nouvelles technologies, mais elles sont encore limitées. |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Toromont Industries

30-11-2018

| | | | | | | |
|-------|---|----|------|-----|------|---|
| 05 | Surveillants | 3 | 27.5 | 8 | 27.5 | Une grande partie de nos activités est axée sur l'équipement, les ventes techniques et les services techniques. Tous les dirigeants opérationnels doivent travailler dans ce type d'environnement, et une déficience présenterait un danger pour la sécurité. Toutefois, nous continuerons de chercher des possibilités d'adaptation. Les postes de supervision qui s'offrent aux dirigeants handicapés se trouvent largement dans l'environnement de bureau. |
| 06 | Contremaîtres | 8 | 10.1 | 16 | 10.1 | Les superviseurs de services sont exposés aux mêmes risques que les techniciens, donc les déficiences physiques et cognitives deviennent des facteurs limitatifs. Comme nous voulons nos superviseurs « sur le terrain » chez les clients, les mêmes limites s'appliquent du point de vue de la sécurité. |
| 07 | Personnel administratif et de bureau p | 3 | 10.0 | 3 | 10.0 | Grâce à l'amélioration des technologies de traitement des données, de reconnaissance vocale et d'accès à distance à nos systèmes, nous continuons d'accroître notre capacité de répondre aux besoins des personnes handicapées dans notre environnement administratif. Cependant, certains de ces postes seront déplacés au fur et à mesure des progrès technologiques. |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des | 7 | 8.0 | 21 | 8.0 | Une grande partie de nos activités est axée sur l'équipement, les ventes techniques et les services techniques. Tous les dirigeants opérationnels doivent travailler dans ce type d'environnement, et une déficience présenterait un danger pour la sécurité. Toutefois, nous continuerons de chercher des possibilités d'adaptation. Les postes de supervision qui s'offrent aux dirigeants handicapés se trouvent largement dans l'environnement de bureau. |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 15 | 7.8 | 29 | 7.8 | Dans cette catégorie, la sécurité est un facteur clé. Il est difficile d'atteindre le taux de disponibilité étant donné que le travail effectué par nos équipes techniques est très exigeant physiquement et pose un risque élevé. Les candidats doivent être capables de travailler dans des environnements difficiles et des conditions météorologiques défavorables, de travailler à proximité d'équipement dangereux et de réagir rapidement aux dangers. C'est une question de sécurité. Les occasions s'améliorent avec l'arrivée de nouvelles technologies, mais elles sont encore limitées. |
| 10 | Personnel de bureau | 19 | 10.0 | 20 | 10.0 | Grâce à l'amélioration des technologies de traitement des données, de reconnaissance vocale et d'accès à distance à nos systèmes, nous continuons d'accroître notre capacité de répondre aux besoins des personnes handicapées dans notre environnement administratif. Cependant, certains de ces postes seront déplacés au fur et à mesure des progrès technologiques. |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et | 2 | 10.8 | 5 | 10.8 | Une grande partie de nos activités est axée sur l'équipement, les ventes techniques et les services techniques. Tous les dirigeants opérationnels doivent travailler dans ce type d'environnement, et une déficience présenterait un danger pour la sécurité. Toutefois, nous continuerons de chercher des possibilités d'adaptation. Les postes de supervision qui s'offrent aux dirigeants handicapés se trouvent largement dans l'environnement de bureau. |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 9 | 10.3 | 19 | 10.3 | Dans cette catégorie, la sécurité est un facteur clé. Il est difficile d'atteindre le taux de disponibilité étant donné que le travail effectué par nos équipes techniques est très exigeant physiquement et pose un risque élevé. Les candidats doivent être capables de travailler dans des environnements difficiles et des conditions météorologiques défavorables, de travailler à proximité d'équipement dangereux et de réagir rapidement aux dangers. C'est une question de sécurité. Les occasions s'améliorent avec l'arrivée de nouvelles technologies, mais elles sont encore limitées. |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | | | | | SUPPRIMÉ - COMME AUCUN ÉCART N'EST SIGNALÉ DANS LA COLONNE R CI-HAUT, IL N'EST PAS NÉCESSAIRE D'ÉTABLIR UN OBJECTIF |
| 14 | Autres travailleurs manuels | 1 | 10.0 | 1 | 10.0 | Nous continuerons d'essayer d'embaucher en fonction des disponibilités réalistes dans cette sous-catégorie de la CPME afin de maintenir le taux de représentation. |
| Total | | 76 | 4.5 | 136 | 4.3 | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Toromont Industries

30-11-2018

Données des objectifs premiers/précédents

| A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R | S | T | U |
|----------------------|---|---|---|--------------------|-----------|---|--------------------|-----------|-------|----------------------------|----------------|-----------|-----------------|-------|--------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------------|-------|-----------------------|
| Sources des données: | | De l'analyse de l'effectif ¹ | De l'analyse de l'effectif ² | Entrée des données | C x E x 3 | De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ² | Entrée des données | C x H x 3 | F + I | De l'analyse de l'effectif | Equivalent à H | K x L x 3 | (F x Q) - R + M | J x P | Entrée des données | De l'analyse de l'effectif | De l'analyse de l'effectif | (K - M + O) - ((C + F) x Q) | K ÷ C | (K - M + O) ÷ (C + F) |

Tableau 7: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme premiers/précédents

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Tous les employés | | | | | | | | | | Membre des minorités visibles | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------------|--------------|----------------|---|--------------|----------------|----------------------------------|--------------|---|-------------------------------|------------------------------|-----------------------|--------|------------------------|----------------|-------------|-------------------------|-----------------------------------|-------------|
| | Numéro | Croissance (Nouveaux poste) | | | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | | Embauches anticipées d'ici 3 ans | Numéro | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | Embauches requis d'ici 3 ans | Objectifs d'ici 3 ans | | Disponibilité présente | Écart actuel | Écart prévu | Représentation présente | Représentation prévue d'ici 3 ans | |
| | | JJ-MM-AAAA | Actuel | Prévu | Actuel | Annuellement | D'ici 3 ans | | | JJ-MM-AAAA | Annuellement | | D'ici 3 ans | À - De | | | | | | AAAA - AAAA |
| | 30-11-2018 | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | 30-11-2018 | Annuellement | D'ici 3 ans | 2018 | 2021 | % | % | N ^o | N ^o | % | % | | |
| | N ^o | % | % | N ^o | % | % | N ^o | N ^o | % | N ^o | N ^o | N ^o | % | % | N ^o | N ^o | % | % | | |
| 01 | Cadres supérieurs | 50 | -100.0% | 1.0% | 2 | 0.0% | 3.0% | 5 | 7 | 1 | 3.0% | 0 | 4 | 1 | 10.0% | 9.3% | -4 | -3 | 2.0% | 3.8% |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres admin | 345 | -100.0% | 3.0% | 31 | 0.0% | 6.0% | 62 | 93 | 20 | 6.0% | 4 | 49 | 9 | 10.0% | 17.4% | -40 | -40 | 5.8% | 6.6% |
| 03 | Professionnels | 290 | -100.0% | 5.0% | 44 | 0.0% | 6.0% | 52 | 96 | 52 | 6.0% | 9 | 56 | 24 | 25.0% | 29.5% | -34 | -32 | 17.9% | 20.1% |
| 04 | Personnel semi-professionnels et tech | 76 | -100.0% | 5.0% | 11 | 0.0% | 6.0% | 14 | 25 | 27 | 6.0% | 5 | 0 | 6 | 25.0% | 24.9% | 8 | 6 | 35.5% | 32.2% |
| 05 | Surveillants | 63 | -100.0% | 10.0% | 19 | 0.0% | 6.0% | 11 | 30 | 6 | 6.0% | 1 | 12 | 5 | 15.0% | 20.5% | -7 | -7 | 9.5% | 12.2% |
| 06 | Contremaîtres | 334 | -100.0% | 10.0% | 100 | 0.0% | 6.0% | 60 | 160 | 9 | 6.0% | 2 | 33 | 12 | 7.5% | 9.3% | -22 | -21 | 2.7% | 4.4% |
| 07 | Personnel administratif et de bureau p | 124 | -100.0% | 5.0% | 19 | 0.0% | 3.5% | 13 | 32 | 5 | 3.5% | 1 | 19 | 6 | 20.0% | 16.3% | -15 | -13 | 4.0% | 7.0% |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des | 657 | -100.0% | 10.0% | 197 | 0.0% | 3.5% | 69 | 266 | 32 | 3.5% | 3 | 108 | 27 | 10.0% | 16.0% | -73 | -81 | 4.9% | 6.6% |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 2,473 | -100.0% | 10.0% | 742 | 0.0% | 3.5% | 260 | 1,002 | 109 | 3.5% | 11 | 114 | 20 | 2.0% | 6.6% | -54 | -94 | 4.4% | 3.7% |
| 10 | Personnel de bureau | 756 | -100.0% | 5.0% | 113 | 0.0% | 3.5% | 79 | 192 | 56 | 3.5% | 6 | 118 | 38 | 20.0% | 19.3% | -90 | -80 | 7.4% | 10.1% |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et | 179 | -100.0% | 5.0% | 27 | 0.0% | 3.5% | 19 | 46 | 10 | 3.5% | 1 | 36 | 7 | 15.0% | 21.8% | -29 | -29 | 5.6% | 7.8% |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 463 | -100.0% | 10.0% | 139 | 0.0% | 3.5% | 49 | 188 | 28 | 3.5% | 3 | 118 | 28 | 15.0% | 23.7% | -82 | -90 | 6.0% | 8.8% |
| 13 | Autre personnel de la vente et des serv | 3 | -100.0% | 5.0% | 0 | 0.0% | 3.5% | 0 | 0 | 0 | 3.5% | 0 | 0 | 0 | 15.0% | 15.3% | 0 | 0 | 0.0% | 0.0% |
| 14 | Autres travailleurs manuels | 34 | -100.0% | 7.5% | 8 | 0.0% | 3.5% | 4 | 12 | 4 | 3.5% | 0 | 8 | 2 | 15.0% | 28.3% | -6 | -6 | 11.8% | 14.3% |
| Total | | 5,847 | -100.0% | 6.5% | 1,140 | 0.0% | 3.2% | 561 | 1,701 | 359 | 3.2% | 34 | 639 | 185 | 10.9% | 13.8% | -448 | -454 | 6.1% | 7.3% |

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

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

Tableau 8: Membres de minorités visibles

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Membres des minorités visibles | | | | Commentaires | |
|---|--|----|------------------|----|--------------|--|
| | Objectifs à court | | Objectifs à long | | | |
| | | % | | % | | |
| 01 | Cadres supérieurs | 1 | 10.0 | 1 | 9.3 | Voir l'onglet sur les efforts pour connaître les stratégies élaborées en vue d'améliorer le recrutement et la promotion au sein des groupes désignés. |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres admin | 9 | 17.4 | 16 | 17.4 | Voir l'onglet sur les efforts pour connaître les stratégies élaborées en vue d'améliorer le recrutement et la promotion au sein des groupes désignés. |
| 03 | Professionnels | 24 | 29.5 | 28 | 29.5 | Bien que nous ayons de grands écarts dans ce domaine, il y a un grand nombre de minorités visibles dans des postes professionnels (p. ex. ingénierie, TI). C'est un objectif ambitieux, mais nous pouvons y parvenir au moyen de promotions à l'interne et du recrutement à l'externe. |
| 04 | Personnel semi-professionnels et technique | | | | | SUPPRIMÉ - COMME AUCUN ÉCART N'EST SIGNALÉ DANS LA COLONNE R CI-HAUT, IL N'EST PAS NECESSAIRE D'ÉTABLIR UN OBJECTIF |
| 05 | Surveillants | 5 | 20.5 | 6 | 20.5 | Voir l'onglet sur les efforts pour connaître les stratégies élaborées en vue d'améliorer le recrutement et la promotion au sein des groupes désignés. |
| 06 | Contremaîtres | 12 | 9.3 | 15 | 9.3 | Dans ce groupe, les techniciens démontrant un potentiel élevé sont généralement promus. Nous devons augmenter la concentration des minorités visibles et mettre l'accent sur le perfectionnement de leurs compétences en leadership. |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Toromont Industries

30-11-2018

| | | | | | | |
|-------|---|-----|------|-----|------|--|
| 07 | Personnel administratif et de bureau p | 6 | 20.0 | 5 | 16.3 | Bien que nous ayons de grands écarts dans ce domaine, il y a un grand nombre de minorités visibles dans des postes administratifs (p. ex. comptabilité, bureau d'aide, ressources humaines). C'est un objectif ambitieux, mais nous pouvons y parvenir au moyen de promotions à l'interne et du recrutement à l'externe. |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des | 27 | 16.0 | 43 | 16.0 | Dans ce groupe, les techniciens démontrant un potentiel élevé sont généralement promus. Nous devons augmenter la concentration des minorités visibles et mettre l'accent sur le perfectionnement de leurs compétences en leadership. |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 20 | 6.6 | 66 | 6.6 | Voir l'onglet sur les efforts pour connaître les stratégies élaborées en vue d'améliorer le recrutement et la promotion au sein des groupes désignés. |
| 10 | Personnel de bureau | 38 | 20.0 | 37 | 19.3 | Bien que nous ayons de grands écarts dans ce domaine, il y a un grand nombre de minorités visibles dans des postes de commis (p. ex. administration de bureau, réception). C'est un objectif ambitieux, mais nous pouvons y parvenir au moyen de promotions à l'interne et du recrutement à l'externe. |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et | 7 | 21.8 | 10 | 21.8 | Voir l'onglet sur les efforts pour connaître les stratégies élaborées en vue d'améliorer le recrutement et la promotion au sein des groupes désignés. |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 28 | 23.7 | 45 | 23.7 | Voir l'onglet sur les efforts pour connaître les stratégies élaborées en vue d'améliorer le recrutement et la promotion au sein des groupes désignés. |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | | | | | SUPPRIME « COMME AUCUN ÉCART N'EST SIGNALÉ DANS LA COLONNE R CI-HAUT, IL N'EST PAS NECESSAIRE D'ETABLIR UN OBJECTIF » |
| 14 | Autres travailleurs manuels | 2 | 28.3 | 3 | 28.3 | Voir l'onglet sur les efforts pour connaître les stratégies élaborées en vue d'améliorer le recrutement et la promotion au sein des groupes désignés. |
| Total | | 185 | 10.9 | 275 | 6.9 | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Toromont Industries

30-11-2018

Données des objectifs suivants/courants

| A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R | S | T | U |
|----------------------|---|---|--------------------|-----------|---|--------------------|-----------|-------|----------------------------|----------------|-----------|-----------------|-------|--------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------------|-------|-----------------------|---|
| Sources des données: | De l'analyse de l'effectif ¹ | De l'analyse de l'effectif ² | Entrée des données | C x E x 3 | De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ² | Entrée des données | C x H x 3 | F + I | De l'analyse de l'effectif | Equivalent à H | K x L x 3 | (F x Q) - R + M | J x P | Entrée des données | De l'analyse de l'effectif | De l'analyse de l'effectif | (K - M + O) - ((C + F) x Q) | K ÷ C | (K - M + O) ÷ (C + F) | |

Tableau 9: Femmes

Objectifs à court terme suivants/courants

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Tous les employés | | | | | | | | Femmes | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------------|--------------|----------------|---|--------------|----------------|----------------------------------|----------------|---|----------------|------------------------------|-----------------------|--------|------------------------|----------------|-------------|-------------------------|-----------------------------------|
| | Numéro | Croissance (Nouveaux poste) | | | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | | Embauches anticipées d'ici 3 ans | Numéro | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | Embauches requis d'ici 3 ans | Objectifs d'ici 3 ans | | Disponibilité présente | Écart actuel | Écart prévu | Représentation présente | Représentation prévue d'ici 3 ans |
| | | JJ-MM-AAAA | Actuel | Prévu | Actuel | Prévu | D'ici 3 ans | | | JJ-MM-AAAA | Annuellement | | D'ici 3 ans | À - De | | | | | |
| | -- | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | N ^o | N ^o | % | N ^o | N ^o | % | % | N ^o | N ^o | % | % | |
| | N ^o | % | % | N ^o | % | % | N ^o | N ^o | N ^o | % | N ^o | N ^o | % | % | N ^o | N ^o | % | % | |
| 01 | Cadres supérieurs | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres admin | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 03 | Professionnels | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 04 | Personnel semi-professionnels et techn | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 05 | Surveillants | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 06 | Contremaîtres | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 07 | Personnel administratif et de bureau p | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 10 | Personnel de bureau | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 13 | Autre personnel de la vente et des serv | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 14 | Autres travailleurs manuels | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| Total | | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |

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

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

Tableau 10: Femmes

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Toromont Industries

30-11-2018

| | | | | | |
|-------|-----------------------------|--|-----|--|-----|
| 14 | Autres travailleurs manuels | | 0.0 | | 0.0 |
| Total | | | 0.0 | | 0.0 |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Toromont Industries

30-11-2018

Données des objectifs suivants/courants

| A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R | S | T | U |
|----------------------|---|---|--------------------|-----------|---|--------------------|-----------|-------|----------------------------|----------------|-----------|-----------------|-------|--------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------------|-------|-----------------------|---|
| Sources des données: | De l'analyse de l'effectif ¹ | De l'analyse de l'effectif ² | Entrée des données | C x E x 3 | De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ² | Entrée des données | C x H x 3 | F + I | De l'analyse de l'effectif | Equivalent à H | K x L x 3 | (F x Q) - R + M | J x P | Entrée des données | De l'analyse de l'effectif | De l'analyse de l'effectif | (K - M + O) - ((C + F) x Q) | K ÷ C | (K - M + O) ÷ (C + F) | |

Tableau 11: Autochtones

Objectifs à court terme suivants/courants

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | | Tous les employés | | | | | | | Autochtones | | | | | | | | | | | |
|---|---|-------------------|-----------------------------|-------------|----------------|---|-------------|----------------|----------------------------------|-------------------|---|----------------|------------------------------|-----------------------|------|------------------------|----------------|-------------|-------------------------|-----------------------------------|
| | | Numéro JJ-MM-AAAA | Croissance (Nouveaux poste) | | | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | | Embauches anticipées d'ici 3 ans | Numéro JJ-MM-AAAA | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | Embauches requis d'ici 3 ans | Objectifs d'ici 3 ans | | Disponibilité présente | Écart actuel | Écart prévu | Représentation présente | Représentation prévue d'ici 3 ans |
| | | | Actuel | Prévu | D'ici 3 ans | Actuel | Prévu | D'ici 3 ans | | | Annuellement | D'ici 3 ans | | À - De | | | | | | |
| | | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | Annuellement | D'ici 3 ans | AAAA - AAAA | | | | | | | | | | |
| | | N ^o | % | % | N ^o | % | % | N ^o | N ^o | % | N ^o | N ^o | N ^o | % | % | N ^o | N ^o | % | % | |
| 01 | Cadres supérieurs | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! | |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres admin | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! | |
| 03 | Professionnels | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! | |
| 04 | Personnel semi-professionnels et tech | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! | |
| 05 | Surveillants | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! | |
| 06 | Contremaîtres | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! | |
| 07 | Personnel administratif et de bureau p | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! | |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! | |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! | |
| 10 | Personnel de bureau | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! | |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! | |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! | |
| 13 | Autre personnel de la vente et des serv | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! | |
| 14 | Autres travailleurs manuels | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! | |
| Total | | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! | |

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

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

Tableau 12: Autochtones

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Toromont Industries

30-11-2018

| | | | | | |
|-------|-----------------------------|--|-----|--|-----|
| 14 | Autres travailleurs manuels | | 0.0 | | 0.0 |
| Total | | | 0.0 | | 0.0 |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Toromont Industries

30-11-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 13: Personnes handicapées
Objectifs à court terme suivants/courants

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Tous les employés | | | | | | | | Personnes handicapées | | | | | | | | | | | |
|---|-------------------|-----------------------------|--------------|----------------|---|--------------|----------------|----------------------------------|-----------------------|---|----------------|------------------------------|-----------------------|--------|------------------------|----------------|----------------|-------------------------|-----------------------------------|-------------|
| | Numéro | Croissance (Nouveaux poste) | | | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | | Embauches anticipées d'ici 3 ans | Numéro | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | Embauches requis d'ici 3 ans | Objectifs d'ici 3 ans | | Disponibilité présente | Écart actuel | Écart prévu | Représentation présente | Représentation prévue d'ici 3 ans | |
| | | JJ-MM-AAAA | Actuel | Prévu | Actuel | Prévu | D'ici 3 ans | | | JJ-MM-AAAA | Annuellement | | D'ici 3 ans | À - De | | | | | | AAAA - AAAA |
| | -- | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | N ^o | -- | Annuellement | D'ici 3 ans | N ^o | 0 | 3 | % | N ^o | N ^o | % | % | |
| | N ^o | % | % | N ^o | % | % | N ^o | N ^o | N ^o | % | N ^o | N ^o | N ^o | % | % | N ^o | N ^o | % | % | |
| 01/02 Cadres | 0 | -100.0% | | 0 | 0.0% | | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 03 Professionnels | 0 | -100.0% | | 0 | 0.0% | | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 04 Personnel semi-professionnels et techniciens | 0 | -100.0% | | 0 | 0.0% | | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 05 Surveillants | 0 | -100.0% | | 0 | 0.0% | | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 06 Contremaîtres | 0 | -100.0% | | 0 | 0.0% | | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 07 Personnel administratif et de bureau | 0 | -100.0% | | 0 | 0.0% | | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 08 Personnel spécialisé de la vente et des services | 0 | -100.0% | | 0 | 0.0% | | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 09 Travailleurs qualifiés et artisans | 0 | -100.0% | | 0 | 0.0% | | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 10 Personnel de bureau | 0 | -100.0% | | 0 | 0.0% | | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 11 Personnel intermédiaire de la vente et des services | 0 | -100.0% | | 0 | 0.0% | | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 12 Travailleurs manuels spécialisés | 0 | -100.0% | | 0 | 0.0% | | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 13 Autre personnel de la vente et des services | 0 | -100.0% | | 0 | 0.0% | | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 14 Autres travailleurs manuels | 0 | -100.0% | | 0 | 0.0% | | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| Total | 0 | -100.0% | | 0 | 0.0% | | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |

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

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

Tableau 14: Personnes handicapées

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Toromont Industries

30-11-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 15: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme suivants/courants

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Tous les employés | | | | | | | | Membres des minorités visibles | | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------------|--------------|----------------|---|--------------|----------------|----------------------------------|--------------------------------|---|----------------|------------------------------|-----------------------|----------------|------------------------|----------------|----------------|-------------------------|-----------------------------------|-------------|
| | Numéro | Croissance (Nouveaux poste) | | | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | | Embauches anticipées d'ici 3 ans | Numéro | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | Embauches requis d'ici 3 ans | Objectifs d'ici 3 ans | | Disponibilité présente | Écart actuel | Écart prévu | Représentation présente | Représentation prévue d'ici 3 ans | |
| | | JJ-MM-AAAA | Actuel | Prévu | Actuel | Prévu | D'ici 3 ans | | | JJ-MM-AAAA | Annuellement | | D'ici 3 ans | À - De | | | | | | AAAA - AAAA |
| | -- | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | N ^o | % | N ^o | N ^o | % | 0 | 3 | % | N ^o | N ^o | % | % | |
| | N ^o | % | % | N ^o | % | % | N ^o | N ^o | % | N ^o | N ^o | N ^o | % | N ^o | N ^o | % | N ^o | N ^o | % | % |
| 01 | Cadres supérieurs | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres administratifs | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 03 | Professionnels | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 04 | Personnel semi-professionnels et techniciens | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 05 | Surveillants | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 06 | Contremaîtres | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 07 | Personnel administratif et de bureau | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 10 | Personnel de bureau | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 14 | Autres travailleurs manuels | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| Total | | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |

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

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

Tableau 16: Membres des minorités visibles

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Membres des minorités visibles | | | Commentaires |
|---|---|------------------|-----|--------------|
| | Objectifs à court | Objectifs à long | | |
| | % | % | % | |
| 01 | Cadres supérieurs | 0.0 | 0.0 | |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres administratifs | 0.0 | 0.0 | |
| 03 | Professionnels | 0.0 | 0.0 | |
| 04 | Personnel semi-professionnels et techniciens | 0.0 | 0.0 | |
| 05 | Surveillants | 0.0 | 0.0 | |
| 06 | Contremaîtres | 0.0 | 0.0 | |
| 07 | Personnel administratif et de bureau | 0.0 | 0.0 | |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services | 0.0 | 0.0 | |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 0.0 | 0.0 | |
| 10 | Personnel de bureau | 0.0 | 0.0 | |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | 0.0 | 0.0 | |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 0.0 | 0.0 | |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | 0.0 | 0.0 | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Toromont Industries

30-11-2018

| | | | | | |
|-------|-----------------------------|--|-----|--|-----|
| 14 | Autres travailleurs manuels | | 0.0 | | 0.0 |
| Total | | | 0.0 | | 0.0 |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Toromont Industries

30-11-2018

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Analyse de l'effectif | | | | | | | | Analyse des données sur la mobilité | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------|----------------|---------------|-------|--------------|--------|-------|------------|-------------------------------------|--------------|-------|------------|-------------------|-------------|-------|------------|-------------------|-------------------------|-------|------------|---|---|-----|---|---|
| | | Tous les employés | Femmes | | | | | | | Tous les employés | Recrutements | | | | Avancements | | | | Cessations de fonctions | | | | | | | |
| | | | Représentation | Disponibilité | Écart | Résultat FME | Actuel | Prévu | Différence | | Actuel | Prévu | Différence | Tous les employés | Femmes | | | Tous les employés | Femmes | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | Actuel | Prévu | Différence | | Actuel | Prévu | Différence | | | | | |
| # | # | # | % | % | # | # | % | # | # | % | # | # | % | # | # | % | # | # | % | # | # | | | | | |
| 01 | Cadres supérieurs | 2018 | 50 | 5 | 10.0 | 14.1 | 7 | -2 | 70.9 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres administrateurs | 2018 | 345 | 70 | 20.3 | 40.5 | 140 | -70 | 50.1 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 | 290 | 88 | 30.3 | 33.2 | 96 | -8 | 91.4 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |
| 04 | Personnel semi-professionnels et technique | 2018 | 76 | 17 | 22.4 | 31.3 | 24 | -7 | 71.5 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |
| 05 | Surveillants | 2018 | 63 | 10 | 15.9 | 40.0 | 25 | -15 | 39.7 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |
| 06 | Contremaîtres | 2018 | 334 | 13 | 3.9 | 5.9 | 20 | -7 | 66.0 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 |

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Nouveaux Entrants | | Objectifs | | | | | | | | | | Commentaires | |
|---|---|-------------------------|--------|-------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|------------------------|---------------------------|----------|---------------------------|-----|--------------|--|
| | | Données sur la mobilité | | Objectifs à court terme | | | | | Objectifs à long terme | | | | | | |
| | | Tous les employés | Femmes | | Femmes | | | | | Femmes | | | | | |
| | | | Actuel | Objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | | | |
| # | # | # | % | # | % | % | % | # | # | % | # | | | | |
| 01 | Cadres supérieurs | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 2 | 0.0 | 15.0 | 0.0 | 2 | 0.0 | 15.0 | 0.0 | | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres administrateurs | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 42 | 0.0 | 40.5 | 0.0 | 67 | 0.0 | 40.5 | 0.0 | | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | |
| 03 | Professionnels | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 34 | 0.0 | 35.0 | 0.0 | 34 | 0.0 | 35.0 | 0.0 | | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | |
| 04 | Personnel semi-professionnels et technique | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 8 | 0.0 | 31.3 | 0.0 | 9 | 0.0 | 31.3 | 0.0 | | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | |
| 05 | Surveillants | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 8 | 0.0 | 40.0 | 0.0 | 12 | 0.0 | 40.0 | 0.0 | | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | |
| 06 | Contremaîtres | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 8 | 0.0 | 5.9 | 0.0 | 9 | 0.0 | 5.9 | 0.0 | | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Toromont Industries

30-11-2018

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|---------|---|---|---|-----|--|--|-----|-----|--|--|-----|-----|
| 00 | Contrat | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 |
|----|---------|---|---|---|-----|--|--|-----|-----|--|--|-----|-----|

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Toromont Industries

30-11-2018

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Analyse de l'effectif | | | | | | | Analyse des données sur la mobilité | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------|----------------|---------------|-------|--------------|--------|-------|-------------------------------------|--------------|--------|-------|------------|-------------|-------|------------|--------|-------------------------|------------|---|---|---|-----|---|---|
| | | Tous les employés | Effectif | | | | | | Tous les employés | Recrutements | | | | Avancements | | | | Cessations de fonctions | | | | | | | |
| | | | Femmes | | | | | | | Femmes | | | | Femmes | | | | Femmes | | | | | | | |
| | | | Représentation | Disponibilité | Écart | Résultat FME | Actuel | Prévu | | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | | | | | | |
| # | # | % | % | # | # | % | # | # | % | # | # | % | # | # | % | # | # | % | # | # | % | # | # | | |
| 07 | Personnel administratif et de bureau principal | 2018 | 124 | 98 | 79.0 | 81.8 | 101 | -3 | 96.6 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services | 2018 | 657 | 47 | 7.2 | 29.1 | 191 | -144 | 24.6 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 2018 | 2,473 | 20 | 0.8 | 1.5 | 37 | -17 | 53.9 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |
| 10 | Personnel de bureau | 2018 | 756 | 293 | 38.8 | 68.1 | 515 | -222 | 56.9 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | 2018 | 179 | 87 | 48.6 | 66.7 | 119 | -32 | 72.9 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 2018 | 463 | 25 | 5.4 | 17.1 | 79 | -54 | 31.6 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Objectifs | | | | | | | | | | | Commentaires |
|---|---|---------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|--------------|
| | | Nouveaux Entrants | | Données sur la mobilité | | | | | | | | | |
| | | | | Objectifs à court terme | | | | Objectifs à long terme | | | | | |
| | | Femmes | | Femmes | | | | Femmes | | | | | |
| Tous les employés | Femmes | | Femmes | | Femmes | | Femmes | | Femmes | | Femmes | | |
| 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 | Objectif | Pourcentage de l'objectif | |
| # | # | % | # | % | # | % | # | % | # | % | # | % | |
| 07 | Personnel administratif et de bureau principal | 0 | 16 | 0.0 | 0 | 0.0 | 16 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | |
| | | 3 | 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 | 27 | 0.0 | 3 | 0.0 | 77 | 0.0 | 3 | 0.0 | 3 | 0.0 | |
| | | 3 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 0 | 10 | 0.0 | 3 | 0.0 | 15 | 0.0 | 3 | 0.0 | 3 | 0.0 | |
| | | 3 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | |
| 10 | Personnel de bureau | 0 | 68 | 0.0 | 3 | 0.0 | 68 | 0.0 | 3 | 0.0 | 3 | 0.0 | |
| | | 3 | 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 | 16 | 0.0 | 3 | 0.0 | 23 | 0.0 | 3 | 0.0 | 3 | 0.0 | |
| | | 3 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | |
| 12 | Travailleurs manuels | 0 | 19 | 0.0 | 3 | 0.0 | 32 | 0.0 | 3 | 0.0 | 3 | 0.0 | |
| | | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Toromont Industries

30-11-2018

| | | | | | | | | | | | | |
|-------------|---|---|---|-----|--|--|-----|-----|--|--|-----|-----|
| spécialisés | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 |
|-------------|---|---|---|-----|--|--|-----|-----|--|--|-----|-----|

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Toromont Industries

30-11-2018

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Analyse de l'effectif | | | | | | | | Analyse des données sur la mobilité | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------|----------------|---------------|-------|--------------|--------|-------|------------|-------------------------------------|-------|------------|--------|-------------|------------|--------|-------|-------------------------|---|---|---|---|---|-----|---|
| | | Tous les employés | Effectif | | | | | | | Recrutements | | | | Avancements | | | | Cessations de fonctions | | | | | | | |
| | | | Femmes | | | | | | | Femmes | | | | Femmes | | | | Femmes | | | | | | | |
| | | | Représentation | Disponibilité | Écart | Résultat FME | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | | | | | | | |
| # | # | # | % | % | # | # | % | # | # | % | # | # | # | # | % | # | # | % | # | # | # | # | # | | |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | 2018 | 3 | 0 | 0.0 | 59.4 | 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 |
| 14 | Autres travailleurs manuels | 2018 | 34 | 0 | 0.0 | 23.7 | 8 | -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 |
| Total | | 2018 | 5,847 | 773 | 13.2 | 23.3 | 1,362 | -589 | 56.7 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Nouveaux Entrants | | Objectifs | | | | | | | | Commentaires | | |
|---|---|-------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|-----|--------------|-----|--|
| | | Données sur la mobilité | | Objectifs à court terme | | | | Objectifs à long terme | | | | | | |
| | | Femmes | | Femmes | | | | Femmes | | | | | | |
| | | Actuel | Objectif | Pourcentage de l'objectif | | | | |
| # | # | # | % | # | % | # | % | # | % | # | | | | |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 50.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 50.0 | 0.0 | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| 14 | Autres travailleurs manuels | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 3 | 0.0 | 25.0 | 0.0 | 3 | 0.0 | 25.0 | 0.0 | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| Total | | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 258 | 0.0 | 15.2 | 0.0 | 367 | 0.0 | 21.6 | 0.0 | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Toromont Industries

30-11-2018

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Analyse de l'effectif | | | | | | | | Analyse des données sur la mobilité | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------|---------------|-------------|-------|-------|--------------|-------------------|--------|-------------------------------------|------------|-------------------|-------------|-------------|-------------------|-------------|--------|-------------------------|-------------|------------|---|-----|---|---|---|
| | | Effectif | | | | | | | | Recrutements | | | | Avancements | | | | Cessations de fonctions | | | | | | | |
| | | Tous les employés | | Autochtones | | Écart | Résultat FME | Tous les employés | | Autochtones | | Tous les employés | Autochtones | | Tous les employés | Autochtones | | Tous les employés | Autochtones | | | | | | |
| | | Représentation | Disponibilité | Actuel | Prévu | | | Différence | Actuel | Prévu | Différence | | Actuel | Prévu | | Différence | Actuel | | Prévu | Différence | | | | | |
| # | % | # | % | # | % | # | % | # | % | # | % | # | % | # | % | # | % | # | % | # | % | # | % | | |
| 01 | Cadres supérieurs | 2018 | 50 | 0.0 | 1.7 | 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 |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres administrateurs | 2018 | 345 | 3.0 | 2.4 | 8 | -5 | 36.2 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |
| 03 | Professionnels | 2018 | 290 | 2.0 | 1.2 | 3 | -1 | 57.5 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |
| 04 | Personnel semi-professionnels et technique | 2018 | 76 | 0.0 | 1.7 | 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 |
| 05 | Surveillants | 2018 | 63 | 1.6 | 4.3 | 3 | -2 | 36.9 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |
| 06 | Contremaîtres | 2018 | 334 | 5.1 | 4.5 | 15 | -10 | 33.3 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Nouveaux Entrants | | Objectifs | | | | | | | | | | Commentaires |
|---|---|-------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|--|--------------|
| | | Données sur la mobilité | | Objectifs à court terme | | | | Objectifs à long terme | | | | | | |
| | | Tous les employés | | Autochtones | | |
| | | Actuel | Objectif | Pourcentage de l'objectif | | |
| # | % | # | % | # | % | # | % | # | % | # | % | # | | |
| 01 | Cadres supérieurs | 0 | 0.0 | 1 | 0.0 | 1.7 | 0.0 | 1 | 0.0 | 1.7 | 0.0 | | | |
| | | 3 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres administrateurs | 0 | 0.0 | 2 | 0.0 | 2.4 | 0.0 | 2 | 0.0 | 2.4 | 0.0 | | | |
| | | 3 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | |
| 03 | Professionnels | 0 | 0.0 | 3 | 0.0 | 1.2 | 0.0 | 1 | 0.0 | 1.2 | 0.0 | | | |
| | | 3 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | |
| 04 | Personnel semi-professionnels et technique | 0 | 0.0 | 2 | 0.0 | 1.7 | 0.0 | 1 | 0.0 | 1.7 | 0.0 | | | |
| | | 3 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | |
| 05 | Surveillants | 0 | 0.0 | 2 | 0.0 | 4.3 | 0.0 | 1 | 0.0 | 4.3 | 0.0 | | | |
| | | 3 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | |
| 06 | Contremaîtres | 0 | 0.0 | 4 | 0.0 | 4.5 | 0.0 | 6 | 0.0 | 4.5 | 0.0 | | | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Toromont Industries

30-11-2018

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|---------|---|---|---|-----|--|--|-----|-----|--|--|-----|-----|
| 00 | Contrat | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 |
|----|---------|---|---|---|-----|--|--|-----|-----|--|--|-----|-----|

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Toromont Industries

30-11-2018

| | | | | | | | | | | | | |
|-------------|---|---|---|-----|--|--|-----|-----|--|--|-----|-----|
| spécialisés | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 |
|-------------|---|---|---|-----|--|--|-----|-----|--|--|-----|-----|

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Toromont Industries

30-11-2018

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Analyse de l'effectif | | | | | | | | Analyse des données sur la mobilité | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------|-------|----------------|---------------|-------|--------------|--------|-------|-------------------------------------|-------------------|-------|-------------|-------------|------------|------------|-------------------|-------------------------|-------------|--------|-------------------|------------|-------------|-------|------------|
| | | Effectif | | | | | | | | Recrutements | | | | Avancements | | | | Cessations de fonctions | | | | | | | |
| | | Tous les employés | | Autochtones | | | | Écart | | Résultat FME | Tous les employés | | Autochtones | | Différence | | Tous les employés | | Autochtones | | Tous les employés | | Autochtones | | |
| | | # | % | Représentation | Disponibilité | Écart | Résultat FME | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | 2018 | 3 | 0 | 0.0 | 9.5 | 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 |
| 14 | Autres travailleurs manuels | 2018 | 34 | 4 | 11.8 | 4.9 | 2 | 2 | 240.1 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |
| Total | | 2018 | 5,847 | 106 | 1.8 | 4.3 | 251 | -145 | 42.2 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Nouveaux Entrants | | Objectifs | | | | | | | | Commentaires | | | |
|---|---|-------------------------|---|-------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|----------|--------------|---------------------------|-----|--|
| | | Données sur la mobilité | | Objectifs à court terme | | | | Objectifs à long terme | | | | | | | |
| | | Tous les employés | | Autochtones | | | | Autochtones | | | | | | | |
| | | # | % | Actuel | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | | Pourcentage de l'objectif | | |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | 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 | |
| 14 | Autres travailleurs manuels | 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 | |
| Total | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 61 | 0.0 | 3,6 | 0.0 | 74 | 0.0 | 4,3 | 0.0 | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Toromont Industries

30-11-2018

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Analyse de l'effectif | | | | | | | | Analyse des données sur la mobilité | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|-----------------------|-----|-----------------------|---------------|-------|--------------|--------|-------|-------------------------------------|--------|-----------------------|------------|-------------------|-------|-----------------------|--------|-------------------------|------------|-----------------------|---|---|-----|---|---|
| | | Effectif | | | | | | | | Recrutements | | | | Avancements | | | | Cessations de fonctions | | | | | | | |
| | | Tous les employés | | Personnes handicapées | | | | | | Tous les employés | | Personnes handicapées | | Tous les employés | | Personnes handicapées | | Tous les employés | | Personnes handicapées | | | | | |
| | | # | % | Représentation | Disponibilité | Écart | Résultat FME | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | | | | | | |
| 01&02 | Cadres | 2018 | 395 | 7 | 1.8 | 5.0 | 20 | -13 | 35.4 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |
| 03 | Professionnels | 2018 | 290 | 1 | 0.3 | 8.9 | 26 | -25 | 3.9 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |
| 04 | Personnel semi-professionnels et technique | 2018 | 76 | 1 | 1.3 | 7.6 | 6 | -5 | 17.3 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |
| 05 | Surveillants | 2018 | 63 | 3 | 4.8 | 27.5 | 17 | -14 | 17.3 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |
| 06 | Contremaîtres | 2018 | 334 | 4 | 1.2 | 10.1 | 34 | -30 | 11.9 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Nouveaux Entrants | | Objectifs | | | | | | | | | | Commentaires |
|---|--|-------------------------|---|-------------------------|----------|-----------------------|---------------------------|------------------------|---------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|--------------|
| | | Données sur la mobilité | | Objectifs à court terme | | | | Objectifs à long terme | | | | | | |
| | | Tous les employés | | Personnes handicapées | | Personnes handicapées | | Personnes handicapées | | | | | | |
| | | # | % | Actuel | Objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | |
| 01&02 | Cadres | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 1 | 0.0 | 5.0 | 0.0 | 2 | 0.0 | 5.0 | 0.0 | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| 03 | Professionnels | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 5 | 0.0 | 8.9 | 0.0 | 9 | 0.0 | 8.9 | 0.0 | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| 04 | Personnel semi-professionnels et technique | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 3 | 0.0 | 10.0 | 0.0 | 3 | 0.0 | 10.0 | 0.0 | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| 05 | Surveillants | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 3 | 0.0 | 27.5 | 0.0 | 8 | 0.0 | 27.5 | 0.0 | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| 06 | Contremaîtres | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 8 | 0.0 | 10.1 | 0.0 | 16 | 0.0 | 10.1 | 0.0 | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Toromont Industries

30-11-2018

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Analyse de l'effectif | | | | | | | | Analyse des données sur la mobilité | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------|-----------------------|---------------|-------|--------------|--------|-------|------------|-------------------------------------|-----------------------|-------|------------|--------|-----------------------|------------|--------|-------|-------------------------|---|---|---|-----|---|---|
| | | Tous les employés | Effectif | | | | | | | Tous les employés | Recrutements | | | | Avancements | | | | Cessations de fonctions | | | | | | |
| | | | Personnes handicapées | | | | | | | | Personnes handicapées | | | | Personnes handicapées | | | | Personnes handicapées | | | | | | |
| | | | Représentation | Disponibilité | Écart | Résultat FME | Actuel | Prévu | Différence | | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | | | | | | |
| # | # | # | % | % | # | # | % | # | # | % | # | # | % | # | # | % | # | # | % | # | # | | | | |
| 07 | Personnel administratif et de bureau principal | 2018 | 124 | 3 | 2.4 | 10.0 | 12 | -9 | 24.2 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services | 2018 | 657 | 7 | 1.1 | 8.0 | 53 | -46 | 13.3 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 2018 | 2,473 | 29 | 1.2 | 7.8 | 193 | -164 | 15.0 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 |
| 10 | Personnel de bureau | 2018 | 756 | 10 | 1.3 | 9.3 | 70 | -60 | 14.2 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | 2018 | 179 | 4 | 2.2 | 10.8 | 19 | -15 | 20.7 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 2018 | 463 | 9 | 1.9 | 10.3 | 48 | -39 | 18.9 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|--|--|--|-------------|----------------------|-------------|----------------------|-------------|----------------------|-------------|----------------------|-------------|
| 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 | | | | |
|---|---|-------------------|-----------------------|-------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|----------|--------------|---------------------------|--|--|--|
| | | Tous les employés | Personnes handicapées | Données sur la mobilité | | | | Objectifs à court terme | | | | | Objectifs à long terme | | | |
| | | | | 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 | | | |
| # | # | # | % | # | % | % | % | # | # | % | # | | | | | |
| 07 | Personnel administratif et de bureau principal | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 3 | 0.0 | 10.0 | 0.0 | 3 | 0.0 | 10.0 | 0.0 | | | |
| | | 3 | 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 | 7 | 0.0 | 8.0 | 0.0 | 21 | 0.0 | 8.0 | 0.0 | | | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 15 | 0.0 | 7.8 | 0.0 | 29 | 0.0 | 7.8 | 0.0 | | | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | |
| 10 | Personnel de bureau | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 19 | 0.0 | 10.0 | 0.0 | 20 | 0.0 | 10.0 | 0.0 | | | |
| | | 3 | 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 | 10.8 | 0.0 | 5 | 0.0 | 10.8 | 0.0 | | | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Toromont Industries

30-11-2018

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|-------------------------------------|---|---|---|-----|---|-----|------|-----|----|-----|------|-----|
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 9 | 0.0 | 10.3 | 0.0 | 19 | 0.0 | 10.3 | 0.0 |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Toromont Industries

30-11-2018

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Analyse de l'effectif | | | | | | | | Analyse des données sur la mobilité | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------|-------|-----------------------|---------------|-------|--------------|-------------------|-------|-------------------------------------|--------|-------------------|------------|-----------------------|-------|-------------------|--------|-------------------------|------------|---|---|---|-----|---|---|
| | | Effectif | | | | | | | | Recrutements | | | | Avancements | | | | Cessations de fonctions | | | | | | | |
| | | Tous les employés | | Personnes handicapées | | | | Tous les employés | | Personnes handicapées | | Tous les employés | | Personnes handicapées | | Tous les employés | | Personnes handicapées | | | | | | | |
| | | # | % | Représentation | Disponibilité | Écart | Résultat FME | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | | | | | | |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | 2018 | 3 | 1 | 33.3 | 10.7 | 0 | 1 | 311.5 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |
| 14 | Autres travailleurs manuels | 2018 | 34 | 0 | 0.0 | 6.8 | 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 |
| Total | | 2018 | 5,847 | 79 | 1.4 | 8.6 | 503 | -424 | 15.7 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Nouveaux Entrants | | Objectifs | | | | | | | | Commentaires | |
|---|---|-------------------------|---|-------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|----------|--------------|---------------------------|
| | | Données sur la mobilité | | Objectifs à court terme | | | | Objectifs à long terme | | | | | |
| | | Tous les employés | | 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 |
| 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 |
| 14 | Autres travailleurs manuels | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 1 | 0.0 | 10.0 | 0.0 | 1 | 0.0 | 10.0 | 0.0 |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 |
| Total | | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 76 | 0.0 | 4.5 | 0.0 | 136 | 0.0 | 4.3 | 0.0 |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Toromont Industries

30-11-2018

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Analyse de l'effectif | | | | | | | | Analyse des données sur la mobilité | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------|--------------------------------|---------------|-------|--------------|--------------------------------|-------|------------|-------------------------------------|--------------|-------|------------|--------------------------------|-------------|------------|-------------------|--------------------------------|-------------------------|------------|---|---|-----|---|---|
| | | Tous les employés | Membres des minorités visibles | | | | | | | Tous les employés | Recrutements | | | | Avancements | | | | Cessations de fonctions | | | | | | |
| | | | Représentation | Disponibilité | Écart | Résultat FME | Membres des minorités visibles | | | | Actuel | Prévu | Différence | Membres des minorités visibles | | | Tous les employés | Membres des minorités visibles | | | | | | | |
| | | | | | | | Actuel | Prévu | Différence | | | | | Actuel | Prévu | Différence | | Actuel | Prévu | Différence | | | | | |
| # | # | # | % | % | # | # | % | # | # | % | # | # | % | # | # | % | # | # | % | # | # | | | | |
| 01 | Cadres supérieurs | 2018 | 50 | 1 | 2.0 | 9.3 | 5 | -4 | 21.5 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres administrateurs | 2018 | 345 | 20 | 5.8 | 17.4 | 60 | -40 | 33.3 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |
| 03 | Professionnels | 2018 | 290 | 52 | 17.9 | 29.5 | 86 | -34 | 60.8 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |
| 04 | Personnel semi-professionnels et technique | 2018 | 76 | 27 | 35.5 | 24.9 | 19 | 8 | 142.7 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |
| 05 | Surveillants | 2018 | 63 | 6 | 9.5 | 20.5 | 13 | -7 | 46.5 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |
| 06 | Contremaîtres | 2018 | 334 | 9 | 2.7 | 9.3 | 31 | -22 | 29.0 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 |

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Nouveaux Entrants | | Objectifs | | | | | | | | | | Commentaires | |
|---|---|-------------------------|--------------------------------|-------------------------|--------------------------------|----------|---------------------------|------------------------|--------------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|--------------|--|
| | | Données sur la mobilité | | Objectifs à court terme | | | | Objectifs à long terme | | | | | | | |
| | | Tous les employés | Membres des minorités visibles | | Membres des minorités visibles | | | | Membres des minorités visibles | | | | | | |
| | | | Actuel | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | | |
| # | # | # | % | # | % | % | % | # | # | % | # | | | | |
| 01 | Cadres supérieurs | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 1 | 0.0 | 10.0 | 0.0 | 1 | 0.0 | 9.3 | 0.0 | | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres administrateurs | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 9 | 0.0 | 17.4 | 0.0 | 16 | 0.0 | 17.4 | 0.0 | | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | |
| 03 | Professionnels | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 24 | 0.0 | 29.5 | 0.0 | 28 | 0.0 | 29.5 | 0.0 | | |
| | | 3 | 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 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | |
| 05 | Surveillants | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 5 | 0.0 | 20.5 | 0.0 | 6 | 0.0 | 20.5 | 0.0 | | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | |
| 06 | Contremaîtres | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 12 | 0.0 | 9.3 | 0.0 | 15 | 0.0 | 9.3 | 0.0 | | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Toromont Industries

30-11-2018

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|---------|---|---|---|-----|--|--|-----|-----|--|--|-----|-----|
| 00 | Contrat | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 |
|----|---------|---|---|---|-----|--|--|-----|-----|--|--|-----|-----|

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Toromont Industries

30-11-2018

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Analyse de l'effectif | | | | | | | Analyse des données sur la mobilité | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------|--------------------------------|---------------|-------|--------------|--------------------------------|-------|-------------------------------------|--------------|-------|------------|-------------------|--------------------------------|-------|-------------------|--------------------------------|-------------------------|-------|------------|---|---|-----|---|---|
| | | Tous les employés | Membres des minorités visibles | | | | | | Tous les employés | Recrutements | | | | Avancements | | | | Cessations de fonctions | | | | | | | |
| | | | Représentation | Disponibilité | Écart | Résultat FME | Membres des minorités visibles | | | Actuel | Prévu | Différence | Tous les employés | Membres des minorités visibles | | Tous les employés | Membres des minorités visibles | | | | | | | | |
| | | | | | | | Actuel | Prévu | | | | | | Actuel | Prévu | | Différence | Actuel | Prévu | Différence | | | | | |
| # | # | # | % | % | # | # | % | # | # | % | # | % | # | # | % | # | % | # | # | % | # | % | | | |
| 07 | Personnel administratif et de bureau principal | 2018 | 124 | 5 | 4.0 | 16.3 | 20 | -15 | 24.7 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services | 2018 | 657 | 32 | 4.9 | 16.0 | 105 | -73 | 30.4 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 2018 | 2,473 | 109 | 4.4 | 6.6 | 163 | -54 | 66.8 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |
| 10 | Personnel de bureau | 2018 | 756 | 56 | 7.4 | 19.3 | 146 | -90 | 38.4 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | 2018 | 179 | 10 | 5.6 | 21.8 | 39 | -29 | 25.6 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 2018 | 463 | 28 | 6.0 | 23.7 | 110 | -82 | 25.5 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|--|--|--|-------------|----------------------|-------------|----------------------|-------------|----------------------|-------------|----------------------|-------------|
| 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 |
|---|---|-------------------|--------------------------------|--------------------------------|----------|--------------------------------|----------|--------------------------------|----------|--------------------------------|----------|---------------------------|-----|--------------|
| | | Tous les employés | Membres des minorités visibles | Objectifs à court terme | | | | Objectifs à long terme | | | | | | |
| | | | | Membres des minorités visibles | | Membres des minorités visibles | | Membres des minorités visibles | | Membres des minorités visibles | | | | |
| | | | | Actuel | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | | |
| # | # | # | % | # | % | % | % | # | # | % | # | | | |
| 07 | Personnel administratif et de bureau principal | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 6 | 0.0 | 20.0 | 0.0 | 5 | 0.0 | 16.3 | 0.0 | |
| | | 3 | 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 | 27 | 0.0 | 16.0 | 0.0 | 43 | 0.0 | 16.0 | 0.0 | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | 0.0 | 0.0 | 0.0 | | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 20 | 0.0 | 6.6 | 0.0 | 66 | 0.0 | 6.6 | 0.0 | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | 0.0 | 0.0 | 0.0 | | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| 10 | Personnel de bureau | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 38 | 0.0 | 20.0 | 0.0 | 37 | 0.0 | 19.3 | 0.0 | |
| | | 3 | 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 | 7 | 0.0 | 21.8 | 0.0 | 10 | 0.0 | 21.8 | 0.0 | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | 0.0 | 0.0 | 0.0 | | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| 12 | Travailleurs manuels | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 28 | 0.0 | 23.7 | 0.0 | 45 | 0.0 | 23.7 | 0.0 | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Toromont Industries

30-11-2018

| | | | | | | | | | | | | |
|-------------|---|---|---|-----|--|--|-----|-----|--|--|-----|-----|
| spécialisés | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 |
|-------------|---|---|---|-----|--|--|-----|-----|--|--|-----|-----|

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Toromont Industries

30-11-2018

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Analyse de l'effectif | | | | | | | | Analyse des données sur la mobilité | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--------------------------------|----------------|-----|------|---------------|-----|-------|--------------|-------------------------------------|--------|-----|---|--------------------------------|------------|-------------------|--------|--------------------------------|---|-------|------------|-------------------|--------|---|---|
| | | 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 FME | Tous les employés | Actuel | | | Prévu | Différence | Tous les employés | Actuel | | | Prévu | Différence | Tous les employés | Actuel | | |
| # | # | # | % | % | # | # | % | # | # | # | % | # | # | # | # | % | # | # | # | # | % | # | # | # | |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | 2018 | 3 | 0 | 0.0 | 15.3 | 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 |
| 14 | Autres travailleurs manuels | 2018 | 34 | 4 | 11.8 | 28.3 | 10 | -6 | 41.6 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |
| Total | | 2018 | 5,847 | 359 | 6.1 | 13.8 | 807 | -448 | 44.5 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 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 |

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Nouveaux Entrants | | Objectifs | | | | | | | | | | Commentaires |
|---|---|--------------------------------|--------|--------------------------------|---------------------------|----------|---------------------------|--------------------------------|---------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|--------------|
| | | Données sur la mobilité | | Objectifs à court terme | | | | Objectifs à long terme | | | | | | |
| | | Membres des minorités visibles | | Membres des minorités visibles | | | | Membres des minorités visibles | | | | | | |
| | | 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 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | | | | | | | |
| 14 | Autres travailleurs manuels | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 2 | 0.0 | 28.3 | 0.0 | 3 | 0.0 | 28.3 | 0.0 | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | | | | | | | |
| Total | | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 185 | 0.0 | 10.9 | 0.0 | 275 | 0.0 | 6.9 | 0.0 | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | | | | | | | |

| |
|---|
| Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux |
| Partie 8: Reasonable Efforts Raisonables |
| Toromont Industries |
| 30-11-2018 |

Efforts

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

Mesures nécessaires :

- Assurer aux nouveaux employés la possibilité de s'auto-identifier et d'ajuster les résultats du sondage en conséquence.
- Fournir un questionnaire d'auto-identification aux employés qui souhaitent modifier les renseignements précédemment soumis et à ceux qui en avaient fait la demande, et ajusté les
- Résultats de l'enquête ajustés pour refléter les embauches, les promotions et les licenciements.
- Mise à jour de l'analyse de l'effectif pour refléter les nouvelles embauches, promotions et licenciements; les changements apportés par les employés à leurs questionnaires d'auto-identification; et toutes les révisions apportées aux estimations de disponibilité.
- Ajustement des estimations de disponibilité pour tenir compte des changements majeurs dans l'effectif (p. ex., changements dans les zones de recrutement géographique, ajout de nouveaux groupes professionnels ou changements dans la composition des groupes professionnels).
- Mise à jour des estimations de disponibilité pour intégrer les nouvelles données du recensement telles qu'elles sont disponibles aux fins de l'équité en matière d'emploi.
- S'assurer que tous les nouveaux écarts déterminés sont traités en conséquence.
- Tenir à jour des dossiers appropriés dans toutes les zones requises.

Autres mesures :

- Examiner les systèmes, les politiques et les pratiques d'emploi pour s'assurer qu'ils n'entraînent pas d'obstacles à l'emploi des membres des groupes désignés, surveiller leur mise en œuvre et les ajuster au besoin.
- Avoir une politique ou des procédures d'hébergement qui ont été communiquées à tout le personnel et ont assuré l'hébergement.
- Assurer un soutien continu de la haute direction à l'équité en matière d'emploi et à sa mise en
- Établir des mécanismes de reddition de comptes pour veiller à ce que les objectifs à court terme s
- Communiquer les objectifs aux gestionnaires concernés ainsi que suivre et enregistrer les résultats
- Consacrer des ressources adéquates (financières et humaines) pour s'assurer que les objectifs à court terme seraient atteints.
- Consultations des employés et des représentants syndicaux sur la communication et la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi.

- Tenir tous les employés, y compris les nouveaux employés et les gestionnaires, informés de l'objectif d'équité en matière d'emploi, des mesures prises pour l'appliquer et des progrès réalisés
- Mettre en place une stratégie pour assurer un milieu de travail sans obstacle.
- Entreprendre des initiatives pour accroître la représentation là où des lacunes ont été constatées d:
- Tout cela pourrait raisonnablement permettre d'accroître la représentation, en tenant compte des ressources et des contraintes.
- Autre (veuillez préciser) :

Nous avons constaté que, bien que tous les employés soient interviewés au moment de l'embauche, nous sommes incapables de surveiller efficacement les erreurs de saisie, les données manquantes et les changements de situation (p. ex. une invalidité). L'une des améliorations recommandées consiste à demander aux employés de vérifier et de valider leur auto-déclaration tous les trois ans afin de s'assurer que les renseignements sont complets et à jour. Nous allons mettre en œuvre cette recommandation.

Contexte opérationnel

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

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

À l'heure actuelle, le faible taux de chômage à l'échelle du Canada complique le recrutement en général, et particulièrement dans certains groupes désignés.

De plus, une grande partie de notre recrutement se fait dans les métiers spécialisés, un secteur qui rétrécit généralement au Canada; de moins en moins de jeunes choisissent d'exercer un métier spécialisé après leurs études secondaires. Dans ce groupe rétrécissant, la disponibilité de femmes et d'Autochtones est encore plus restreinte. Nos efforts sont axés sur la sensibilisation à un stade précoce pour présenter les métiers aux jeunes étudiants comme étant des carrières stimulantes, valorisantes et lucratives. Comme nous l'avons déjà mentionné, la proportion actuelle de femmes dans les programmes d'équipement lourd dans lesquels nous recrutons est de moins de 1 %. Par conséquent, un très petit nombre de femmes intègrent le marché du travail.

Puisque les données relatives à la disponibilité sont tirées du recensement de 2006, la pénurie de travailleurs qualifiés est probablement encore plus grave aujourd'hui (voir le matériel supplémentaire).

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

Nous avons récemment fait une acquisition d'envergure (plus de 2 500 employés). Nous sommes en train de combiner plusieurs systèmes afin de compiler des données complètes et exactes, tout en effectuant d'importants changements organisationnels et des activités d'intégration.

[Redacted]

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

Voir ci-dessus. Acquisition d'un nouveau concessionnaire au Québec et dans la région de l'Atlantique. Au cours de la dernière année, nous avons accordé la priorité à l'intégration de la nouvelle équipe, à la redéfinition des rôles et des responsabilités et au rajustement des processus organisationnels. Le concessionnaire acquis n'était pas particulièrement axé sur la diversité et ne participait pas au Programme de contrats fédéraux (PCF). Il est en cours d'intégration et mettra en place tous les programmes et les initiatives, y compris l'équité en matière d'emploi.

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

Aucun.

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

Aucun.

- Autre.

Voir le document sur les efforts et les activités.

Détails additionnels

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

Autres défis ayant une incidence sur l'avancement de l'équité en matière d'emploi
1) Saisie des données : Nous avons constaté que, bien que tous les employés soient interviewés

au moment de l'embauche, nous sommes incapables de surveiller efficacement les erreurs de saisie, les données manquantes et les changements de situation (p. ex. une invalidité). L'une des améliorations recommandées consiste à demander aux employés de vérifier et de valider leur auto-déclaration tous les trois ans afin de s'assurer que les renseignements sont complets et à jour. Nous allons mettre en œuvre cette recommandation.

2) Données sur la disponibilité : La disponibilité des différents groupes désignés est basée sur les codes de la Classification nationale des professions (CNP), et les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME) correspondantes. Dans bien des cas, les codes de la CNP sont de nature générale et ne correspondent pas exactement au travail réellement effectué par nos employés.

Par exemple, la CPEME des travailleurs qualifiés et artisans (qui représente plus de 50 % de notre main-d'œuvre) comprend les métiers suivants :

Tôliers, plombiers, électriciens, outilleurs-ajusteurs, charpentiers, vitriers, soudeurs, monteurs de lignes et de câbles de télécommunications, techniciens d'installation et de réparation, mécaniciens (équipement lourd, réfrigération, aéronefs, ascenseurs, véhicules automobiles), tailleurs, bijoutiers, foreurs de puits de pétrole et de gaz, capitaines et officiers de bateaux de pêche, opérateurs de fabrication du papier.

Dans cette liste, nous n'embauchons que des soudeurs, des mécaniciens d'équipement lourd et des mécaniciens industriels, et pourtant, ils contribuent tous à la taille de la population et à la démographie de l'équité en matière d'emploi. Nous sommes d'avis que la disponibilité et la représentation des groupes désignés dans ce sous-groupe diffèrent de celles de l'ensemble de la CPEME. Par conséquent, nous embauchons à partir d'un groupe qui est potentiellement plus petit que celui représenté par les données de recensement en raison de la main-d'œuvre spécialisée dont nous avons besoin.

Principaux efforts pour soutenir et accroître la diversité

Afin de soutenir notre objectif d'équité en matière d'emploi, nous avons mis en place un grand nombre d'activités et de processus au fil des ans. Ces efforts ne visent pas à répondre aux exigences législatives, mais plutôt à créer une main-d'œuvre diversifiée et inclusive où les expériences et les perspectives différentes sont valorisées.

Toromont dispose d'un Conseil de la diversité, dont la championne est la directrice des Ressources humaines, mais qui comprend également des représentants de toute l'organisation et de tous les groupes désignés. Les membres du conseil se réunissent régulièrement pour déterminer et prioriser les initiatives visant à accroître l'importance de la diversité et de l'inclusion, tant pour les nouveaux candidats que pour les employés actuels. Nos efforts au cours des dernières années ont porté notamment sur les points suivants :

Marketing et communications

Nous nous représentons par le biais de notre marketing et de nos communications, tant à l'externe qu'à l'interne. Un effort intentionnel a été déployé pour améliorer nos communications sur le marché. Les récentes campagnes comprennent :

- des améliorations à notre Programme de recommandation d'employés afin d'inclure les techniciens et les techniciennes;
- une brochure de marketing Agwest / brochure de stages en gestion : Changer le visage du leadership à Toromont, mettant en vedette des dirigeants et des stagiaires en gestion, hommes et femmes;
- mettre à jour des affiches/sites web/documents internes et externes pour inclure une main-d'œuvre plus diversifiée;

Ceci souligne l'importance du marketing pour aider à créer une équipe diversifiée et inclusive.

Le recrutement commence tôt!

Nous avons participé aux événements suivants afin d'attirer un groupe plus large et plus diversifié de candidats potentiels dans le bassin de talents de Toromont :

- une activité au collège Conestoga pour les femmes qui étudient des métiers intitulée « femmes à tout faire »;
- une séance de réseautage sur la diversité à l'Université Ryerson;
- un événement sur la diversité à l'Université McMaster où des employés de Toromont ont parlé de Toromont comme un employeur qui valorise la diversité;
- une conférence « Les femmes occupant des métiers » au Centre des congrès de Toronto qui ciblait les filles du primaire et leur présentait les divers métiers spécialisés;

Dans un entrepôt de Concord, nous avons un partenariat avec COSTI afin de recruter des commis au remplacement et aux pièces; COSTI s'affaire principalement à recruter des travailleurs issus de l'immigration dont la plupart font partie des minorités visibles. En outre, nous venons d'entamer des discussions avec Specialisterne (www.specialisterne.com) afin d'explorer la possibilité d'un partenariat pour recruter des personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme chez Toromont. Nous sommes également partenaires avec March of Dimes pour recruter des personnes handicapées et, en 2017, nous avons embauché V.K., un

aide d'atelier, dans notre atelier de Concord. Des mesures d'adaptation ont été prises avec succès relativement au handicap de l'employé, de sorte qu'il peut exercer son rôle efficacement. Il est toujours à notre emploi dans l'atelier de Concord.

Nous avons également recruté T.C. dans notre entrepôt de Peterborough et avons pris des mesures relativement à son trouble d'apprentissage, et il effectue ses tâches avec succès.

Sous le leadership de notre gestionnaire de soutien aux produits de Hamilton, notre division Battlefield a établi un partenariat avec le conseil scolaire de Hamilton et participe aux activités des écoles primaire et secondaire afin d'informer les jeunes au sujet des possibilités d'emploi dans les métiers spécialisés. En outre, nous avons récemment commencé à établir des contacts avec des groupes et des associations d'immigrants admis, afin d'embaucher des personnes de métier qualifiées dans notre organisation.

Ce dirigeant de notre division Battlefield siège également au Collège des métiers de l'Ontario afin que Toromont puisse influencer sur la façon dont nous faisons la promotion des métiers et attirons les jeunes pour y faire carrière.

Communications avec les employés... renforcer une culture d'inclusion

Notre bulletin d'information pour les employés, CONNECTIONS, comprend des communications régulières sur les initiatives relatives à la diversité et l'inclusion qui concernent à la fois nos employés et nos collectivités, renforçant ainsi notre engagement dans ce domaine. Parmi les exemples d'articles de fond, citons « Women in Trades in Nova Scotia ». Cet article portait sur l'association Women Unlimited, une organisation féminine à but non lucratif de la Nouvelle-Écosse qui fait la promotion de la pleine participation des femmes dans les métiers et la technologie. Dans le cadre de notre programme d'exploration de carrière, Toromont Dartmouth a été contacté par un de nos anciens employés pour faire visiter nos installations à 33 participants provenant de deux groupes. Au cours de la visite des installations, des employés de Toromont ont pu montrer aux participantes du groupe ce que les femmes de métiers font dans une journée typique. Plusieurs participants ont exprimé leur intérêt pour les camions et l'équipement lourd - des futurs techniciens de Toromont, nous l'espérons!

En outre, nous incluons toujours un segment sur la durabilité dans notre rapport annuel, afin de nous assurer que nos parties prenantes et le public comprennent l'importance que nous accordons à la diversité et à l'inclusion dans notre milieu de travail.

En 2018, nous avons produit une vidéo pour la Journée internationale de la femme (en anglais et en français) afin de soutenir les différents aspects de notre culture, ainsi qu'une vidéo sur la diversité en 2017 pour mettre en valeur la diversité et l'inclusion dans toute notre organisation.

(Voir le matériel supplémentaire pour les liens vidéo)

Nous avons établi un partenariat avec le programme de formation linguistique avancée du conseil scolaire du district de Toronto afin de coordonner un placement de 6 semaines pour un professionnel formé à l'étranger dans le but d'acquérir une expérience canadienne pertinente. Ce projet est en cours et nous pensons pouvoir embaucher cette personne pour soutenir nos équipes de Concord et des services corporatifs.

Nous avons rempli une table lors du dîner des Femmes en construction en invitant dix femmes de Toromont, des chefs de file actuelles et futures, à y participer. Ce fut un excellent forum pour

discuter de certains des défis liés à la sensibilisation et à l'enthousiasme pour le secteur de la construction chez les techniciennes.

Nous avons participé au petit-déjeuner de réseautage sur la diversité organisé par Ryerson avant l'événement sur les carrières en STIM (Science, Technologie, Ingénierie et Mathématiques), ce qui nous a permis de comprendre l'inclusion du point de vue des étudiants et de savoir ce que les potentiels employés talentueux recherchent chez les employeurs relativement à la création d'un milieu de travail inclusif.

Parcours d'apprentissage relatif à la diversité et l'inclusion

Pour surmonter les obstacles liés à la diversité et à l'inclusion, il faut également s'engager à informer le personnel et à accroître la sensibilisation à l'échelle de notre entreprise. En 2018, nous avons participé aux projets suivants pour renforcer notre engagement en faveur de comportements inclusifs et solidaires dans notre environnement de travail :

Grâce à notre partenariat avec l'un de nos partenaires de formation, nous avons mis en place les formations suivantes, disponibles sur demande pour tous nos employés :

L'avantage de la diversité : Exploiter les différences au travail pour obtenir les meilleurs résultats - *Créer un lieu de travail où chacun est considéré comme unique et apte à contribuer. Découvrez comment améliorer la compréhension, gagner une plus grande confiance, communiquer de manière plus productive, atteindre des niveaux de collaboration plus élevés et accroître la créativité et l'innovation. Sur demande, durée approximative de 30 à 60 minutes*

Une formation sur la diversité/l'inclusion et les préjugés inconscients est en cours d'élaboration et sera d'abord dispensée aux dirigeants, puis aux employés pour les aider à soutenir des environnements de travail diversifiés et inclusifs.

Dans le cadre de notre intégration culturelle avec l'équipe de Hewitt, des centaines de nos employés ont participé à une formation en langue française, afin de faciliter une meilleure communication et une collaboration interculturelle.

Ateliers sur des communications respectueuses : nous avons organisé trois ateliers et deux webinaires en 2018 sur ce sujet pour aider les employés à comprendre et à accepter les différences culturelles.

Appuyer le bien-être mental : Comme c'est le cas au Canada, nous continuons de constater une augmentation des problèmes de santé mentale dans notre milieu de travail également. Nous avons donc continué à tirer parti des services de Shepell et du lancement de son nouveau site sur la santé mentale. Nous avons aidé nos dirigeants à mieux comprendre ce « handicap » et nous continuons de le faire grâce à l'apprentissage formel et informel et à une sensibilisation accrue. En outre, notre programme de leadership comprend un module de formation sur le bien-être mental auquel tous les dirigeants peuvent accéder via une classe virtuelle, ainsi que « sur demande ».

Un environnement inclusif : Le Conseil de la diversité a effectué un « audit des installations » pour examiner les installations de Toromont et cerner les principaux aspects environnementaux utiles pour soutenir l'intégration, notamment :

- des toilettes/douches pour femmes

- une salle multiconfessionnelle
- un 2^{ème} étage accessible

En outre, sur la base des résultats de l'audit, un plan de modernisation des installations sur trois ans est en cours d'élaboration pour traiter les points prioritaires.

Les installations de Concord et d'Orenda Road tiendront tous deux l'activité « Taste of Toromont/Saveurs de Toromont » dans le cadre de la collecte de fonds de Centraide. Les employés apporteront des aliments d'inspiration locale à partager dans le cadre d'un repas-partage qui permet de recueillir des fonds et de sensibiliser les gens à la diversité de nos origines.

PROMOTIONS / EMBAUCHES (quelques exemples)

- Nous avons ciblé et embauché deux étudiantes du Collège Sir Sanford Fleming pour travailler à Detour Lake; toutes deux sont de futures recrues potentielles en tant que techniciennes pour Toromont Cat.
- Nous avons ciblé et embauché une commis aux pièces pour la succursale de Corner Brook. Dans le cadre de sa formation, elle acquiert des compétences techniques en assistant de temps en temps à l'atelier. Il est prévu qu'elle devienne une future technicienne dans notre entreprise.
- Il y a collaboration entre la succursale Thompson MB et notre division des Systèmes de production d'énergie dans le but de soutenir la formation d'une apprentie technicienne de Thompson MB dans le sud-ouest de l'Ontario et de faire d'elle une future technicienne du secteur marin.
- Nous avons participé à des journées-carrières dans les universités et avons mis l'accent sur le recrutement de divers candidats. Nous avons embauché un employé issu d'une minorité visible et nouveau au pays dans notre division Exploitation minière en tant qu'analyste de la flotte et nous soutenons son processus d'immigration. Nous lui fournissons également un plan de formation pour l'aider à s'intégrer efficacement au sein de Toromont (c'est-à-dire le développement des compétences linguistiques dans le domaine des affaires).
- Nous avons nommé N.A comme chef de la Location d'équipement lourd et Location de systèmes de production d'énergie.
- M.V. A été nommée directrice des Ressources humaines.
- Nous avons embauché un apprenti, D.A. (Inuit) à Baker Lake.
- M.T. a terminé son stage à l'atelier d'équipement lourd de Pointe-Claire plus tôt cette année. M.T. est un employé d'un client de la Nation cree d'Eastman.
- Nous avons embauché deux personnes handicapées : une au Secrétariat du Québec et l'autre aux ventes de notre division Production d'énergie.
- Nous avons embauché trois techniciens au Québec et un gestionnaire des comptes autochtones dans notre division Machinerie forestière au Québec.
- Nous avons formé et promu Amanda Lewis à un poste de direction à Timmins - aidant ainsi à mettre l'accent sur les Femmes dans des postes de direction.
- Nous avons embauché L.K., notre avocate générale et secrétaire du conseil d'administration. Elle représentera également Toromont lors de la Conférence annuelle des Femmes dans des postes de direction de Caterpillar.

- Nous avons embauché une gestionnaire des ventes pour l'équipe des ventes de la division Commande de machines au Québec, Marie-Claude Nicole; un poste traditionnellement occupé par un homme.
- Nous avons embauché E.C., gestionnaire de la santé et la sécurité à Toromont CAT, améliorant ainsi notre représentation des Femmes (et minorités visibles) dans des postes de direction.
- Suite à la fusion avec Legacy Hewitt, nous avons attribué à S.D. le poste de VP de la division Commerciale pour tous les concessionnaires de l'est du Canada.
- J.A., également de Legacy Hewitt, occupe le poste de gestionnaire principal du Marketing et relève de G.K.
- Nous avons récemment embauché H.A., une ingénieure junior de CIMCO, qui fait aussi partie des minorités visibles.
- Nous avons aussi embauché récemment D.H., une stagiaire en gestion du Manitoba, afin qu'elle intègre notre programme de développement du leadership.

La croissance interne exige un effort intentionnel

Dans certains cas, par exemple pour les postes de direction intermédiaires et supérieurs, notre culture de « promotion de l'intérieur » est ancrée dans l'industrie hautement spécialisée et les connaissances techniques requises de nos dirigeants. Les efforts de recrutement externe sont utiles, mais nous devons constituer un bassin interne en préparant et en plaçant des employés à haut potentiel et des dirigeants de première ligne dans des postes de gestion intermédiaires et supérieurs. Afin de mieux soutenir la diversité dans ce processus, notre procédure d'examen des talents comprend des indicateurs de diversité, de sorte que nous identifions les personnes comme membres des quatre groupes désignés tout au long de notre processus de planification de la relève. Là encore, le principe selon lequel les meilleurs candidats seront promus prévaut, car nous sommes conscients de nos employés à fort potentiel parmi les groupes désignés. Nous pouvons donc déployer des efforts intentionnels pour élaborer des plans de perfectionnement afin de nous assurer que nous offrons des possibilités d'avancement de carrière en vue de promouvoir un groupe diversifié de personnes compétentes à des postes de direction de haut niveau.

Embrasser la diversité signifie trouver des solutions qui fonctionnent pour nous tous!

Nous avons une très forte culture d'adaptation dans notre milieu de travail et, bien que nous ayons une « politique d'adaptation du milieu de travail », elle est vraiment fondée sur la conviction que nous devons prendre soin de nos employés. Cela nous pousse à trouver des solutions créatives afin de mettre à profit les compétences et les capacités de nos employés, même lorsqu'un accident du travail ou un accident personnel les empêche d'exercer leurs tâches initiales. Souvent, un handicap physique ou cognitif peut empêcher une personne d'exercer ses fonctions attitrées, mais elle apporte une valeur ajoutée à notre équipe. Voici quelques exemples dans ce domaine :

Atelier de tracteurs de Sudbury – Un de nos mécaniciens (J.B.) a subi un traumatisme crânien il y a quelques années, et bien qu'il se soit complètement remis, le bruit, les activités et la nécessité d'une minutie technique dans son rôle de mécanicien dans un atelier très fréquenté le rendaient mal à l'aise et l'empêchaient de se concentrer et d'être productif. Cependant, il demeurait très compétent et doué dans sa connaissance et sa compréhension de l'équipement... planifier, organiser et évaluer le travail était bien... c'était la tâche de « faire » le travail qui était très difficile et stressante pour lui. Nous lui avons donc donné la possibilité de

jouer le rôle de superviseur, à titre d'essai, et nous avons constaté que ce rôle était très bien adapté à ses compétences, sans l'exposer constamment aux exigences ou à la rigueur du rôle de mécanicien. Cela lui a permis d'encadrer, de diriger et d'organiser les autres mécaniciens, et de gérer leur sécurité, un rôle dans lequel il excellait. Nous l'avons nommé à ce poste de façon permanente l'année dernière et cela fonctionne très bien.

Santé et sécurité – Une de nos spécialistes en santé et sécurité (C.H.) a fait une crise cardiaque, il y a 5 ans, qui l'a laissée partiellement handicapée physiquement, facilement fatiguée et avec quelques limitations cognitives et vocales mineures. En raison de ces limitations, elle n'était plus en mesure d'effectuer des inspections sur le lieu de travail ou de dispenser des formations en matière de sécurité, des aspects essentiels de son rôle. Cependant, sa connaissance de la législation, des principes et des pratiques en matière de santé et de sécurité est restée intacte, si bien que nous avons réduit son horaire à 10 heures par semaine et lui avons confié le rôle de « projets spéciaux » au sein de l'équipe de santé et de sécurité. Cela permet de tirer parti de ses connaissances et de son expertise, tout en tenant compte de son besoin de repos et de ses limites.

Équipe de la haute direction – Un de nos dirigeants principaux (M.C.) souffre d'un handicap qui l'oblige à limiter son exposition aux températures froides. Grâce à la technologie, à SKYPE, aux conférences, etc., il est en mesure d'effectuer une grande partie de son travail pendant les mois d'hiver les plus froids dans un climat plus tempéré, en se déplaçant uniquement pour les réunions essentielles. Là encore, nous sommes tout à fait disposés et capables de tenir compte de son handicap, et son poste lui permet ce type d'adaptation, tout en continuant à remplir les fonctions essentielles de son rôle.

Fixer des objectifs ...Ce qui est mesuré est géré...

Bien que nous ne fixions pas de quotas en soi, nous nous concentrons sur l'accroissement de la diversité par le biais d'initiatives spécifiques et nous faisons un effort très intentionnel dans tout ce qui précède pour garder la diversité en tête de liste lorsque nous recherchons d'excellents candidats pour notre entreprise. En 2018, notre objectif intentionnel était d'octroyer au moins 2 de nos 10 bourses *Visez grand* (Think Big) à des femmes et des Autochtones occupant des postes de techniciens. En 2018, nous avons remis une bourse *Visez grand* à étudiante coop inuite – I.K., qui travaille également comme étudiante coop dans notre succursale d'Iqaluit.

En outre, dans le cadre de notre programme de stages en gestion, nous nous assurons que 20 % des candidats embauchés sont des femmes et 20 % sont des membres de minorités visibles. En 2018, nous avons recruté une personne issue d'une minorité visible et une femme parmi nos sept stagiaires en gestion. Il convient de noter que même si nous avons fait des offres d'emploi à cinq candidates exceptionnelles, une seule a été acceptée. Et, bien que nous continuions à tendre la main et à nouer des liens avec d'excellents candidats, l'industrie de l'équipement lourd n'est pas forcément faite pour tout le monde.

Enfin, dans le cadre de nos activités, nous mesurons nos indicateurs de diversité dans notre tableau de bord trimestriel des RH, pour les quatre groupes désignés, de sorte que nous sommes toujours conscients de nos progrès vers l'atteinte de ces objectifs importants, et nous nous tenons responsables de l'amélioration de la diversité tout en continuant à recruter les meilleurs candidats et à leur offrir des promotions. Nous allons maintenant mettre à jour nos

objectifs en fonction des objectifs à court et à long terme définis dans le cadre de ce processus d'évaluation.

Chaque année, nos initiatives en matière de diversité sont consignées dans notre plan d'affaires stratégique et nos réalisations sont également mises en évidence dans notre rapport annuel. La clé du succès consiste à s'assurer que nous assumons la responsabilité de l'amélioration des résultats.

Malgré tous nos efforts pour améliorer la représentation des groupes désignés, comme en témoignent les initiatives ci-dessus, il reste des défis à relever. Voici quelques facteurs qui ont un impact sur nos résultats.

Autres défis ayant un impact sur les progrès dans l'équité en matière d'emploi

- 1) Saisie des données : Nous avons constaté que même si nous sondons tous les employés au moment de l'embauche, nous n'avons pas été en mesure de contrôler efficacement les erreurs de saisie, les champs de données manquants ou les changements de statut (par exemple, une personne handicapée). Une des améliorations que nous recommandons est de demander aux employés de revoir/valider leur auto-déclaration tous les 3 ans afin de corriger ce qui précède et d'assurer une meilleure exactitude des données. Nous allons mettre en œuvre cette recommandation à l'avenir.
- 2) Disponibilité des données : La disponibilité des différents groupes désignés est basée sur les codes de la classification nationale des professions (CNP) disponibles, et l'alignement sur les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME). Dans de nombreux cas, les CNP ne correspondent pas spécifiquement au travail réel effectué par nos employés, mais sont plutôt de nature générale.

Par exemple, la CPEME Travailleurs qualifiés et artisans (qui représentent plus de 50 % de notre main-d'œuvre) s'inspirent en fait des métiers suivants :

Exemples : Tôliers, plombiers, électriciens, outilleurs-ajusteurs, charpentiers, vitriers, soudeurs, monteurs de lignes et de câbles de télécommunications, installateurs et réparateurs, mécaniciens (équipement lourd, réfrigération, aéronefs, ascenseurs, véhicules automobiles), tailleurs, bijoutiers, foreurs de puits de pétrole et de gaz, capitaines et officiers de bateaux de pêche, opérateurs au contrôle de la fabrication du papier.

De cette liste, nous embauchons seulement des soudeurs, des mécaniciens d'équipement lourds et des mécaniciens industriels, mais tous ces employés contribuent à l'effectif et aux données démographiques pour l'équité en matière d'emploi. Au sein de ce sous-groupe, nous estimons que la disponibilité et la représentation des groupes désignés varieraient par rapport à celles de l'ensemble de la CPEME. Ainsi, nous recrutons dans un groupe qui est potentiellement plus petit que celui représenté par les données du recensement en fonction du bassin de main-d'œuvre spécialisée dont nous avons besoin.

En outre, au niveau des apprentis dans le secteur de l'équipement lourd, qui est notre principale source de recrutement dans cette CPEME, moins de 0,75 % des étudiants sont des femmes. Cela illustre le défi que représentent les données sur la disponibilité, qui montrent que la disponibilité pour les femmes dans la CPEME « Travailleurs qualifiés et artisans », par exemple, est de 1,5 %, soit deux fois plus que ce que nous constatons dans notre expérience pratique. Cela vaut la peine d'être noté lors de l'évaluation des objectifs à court et à long terme visant à accroître la représentation.

- 3) Bon nombre de nos rôles sont très exigeants sur le plan physique et nécessitent la capacité de travailler avec des équipements à haut risque et de réagir rapidement aux dangers. Nos techniciens (plus de 50 % de notre population) travaillent également dans des conditions météorologiques défavorables, sur des terrains accidentés et dans des endroits parfois difficiles d'accès (chaufferies, toits pour nos techniciens industriels et de réseaux électriques). Ces rôles ne sont pas bien adaptés à de nombreux handicaps différents en raison des risques liés à la sécurité et à l'accès.
- 4) La nature hautement spécialisée de notre industrie suggère que l'embauche à des niveaux plus élevés à partir de la main-d'œuvre « industrielle » est difficile. Bien que des candidats à des postes de direction soient disponibles au sein de la CPEME, ils ne possèdent souvent pas la bonne combinaison de compétences, de connaissances et d'expérience pour bien s'intégrer dans notre organisation. Nous constatons que lorsque nous développons les compétences de nos dirigeants et accordons des promotions au sein de l'organisation, en nous assurant qu'ils possèdent les bonnes connaissances du secteur et de l'organisation, ils ont un degré de réussite plus élevé. Par conséquent, en créant de plus grandes possibilités au niveau de la direction parmi les groupes désignés, nous devons atteindre un pourcentage de recrutement plus élevé aux postes de premier échelon ou de niveau professionnel et ensuite nous devons nous assurer que nous offrons à ces candidats les possibilités de perfectionnement appropriées pour progresser.
- 5) Notre propre dynamique de croissance interne a un impact sur notre capacité à augmenter notre représentation de manière agressive. Plus précisément, notre organisation jouit :
 - a. d'un taux de roulement très faible, allant de 3 à 6 %, et d'une durée d'emploi moyenne de 11,6 ans;
 - b. d'une très forte culture de « promotion de l'intérieur »; nous avons en fait un objectif de promotion de 10 % de nos employés par an, et plus de 60 % de nos postes sont pourvus à l'interne; cela est dû en partie au besoin de connaissances et d'expérience organisationnelles spécialisées dans notre organisation complexe, mais aussi à notre engagement à développer les compétences de nos propres employés.

Ces deux facteurs contribuent à réduire les possibilités de recrutement à l'externe, notamment pour les postes de direction.

- 6) Obstacles naturels - Dans certaines régions, nous avons été confrontés à des obstacles entravant la réalisation de nos objectifs en matière de diversité. Par exemple, nous avons offert des bourses aux étudiants autochtones mais, malheureusement, le programme du Collège des métiers de l'Ontario n'a pas été reconnu ni soutenu par la communauté inuite. C'est un problème que nous devons mieux comprendre et auquel nous devons remédier. En outre, en ce qui concerne la communauté autochtone en général, il existe également un fossé éducatif avec ce groupe qui nous empêche de leur confier des rôles qualifiés ou

spécialisés. Cela limite encore plus notre capacité à améliorer de manière significative la représentation de ce groupe.

Ces défis ne diminuent pas notre engagement envers l'équité en matière d'emploi, mais doivent plutôt être pris en compte lors de l'évaluation de la disponibilité, des objectifs d'amélioration et de la représentation réelle.

Possibilités futures...

L'augmentation de la représentation dans les quatre groupes désignés n'est pas seulement une obligation légale; c'est également un choix logique sur le plan des affaires, car la diversité expose les organisations à de nouvelles idées, perspectives et expériences, tout en tirant parti des personnes de talent disponibles, désireuses de travailler et apte à le faire. Malgré les efforts mentionnés ci-dessus, cette auto-évaluation a permis d'identifier d'autres possibilités d'amélioration de nos processus et de nos résultats :

- 1) Actuellement, nous ne consignons les données relatives à l'équité en matière d'emploi qu'au moment de l'embauche; tout au long du processus, nous avons constaté des lacunes dans les données et nous commencerons à sonder les employés tous les trois ans.
Cela nous permettra de corriger les erreurs potentielles de saisie des données, ainsi que de relever tout changement qui aurait pu se produire depuis l'embauche (comme le statut de personne handicapée, par exemple). Au cours de la prochaine année, nous mettrons en place un nouveau système d'information sur les ressources humaines (SIRH). Ce système améliorera considérablement notre capacité à consigner, maintenir, valider et communiquer plus efficacement les données relatives à l'équité.
- 2) Lorsque nous ferons appel à des agences, nous leur demanderons de présenter des membres des quatre groupes désignés parmi les candidats présélectionnés, ce qui augmentera nos chances d'accroître notre représentation dans ces groupes avec les meilleurs candidats.
- 3) Nous fournirons une formation supplémentaire à tous les dirigeants sur le recrutement en faveur de la diversité; les choses à faire et à ne pas faire afin d'évaluer équitablement les candidats et de veiller à ce que nous puissions évaluer efficacement les candidats provenant d'horizons divers, et créer un environnement accueillant pour ces personnes.
- 4) Bien que nous utilisions actuellement des questionnaires d'entrevue pour documenter objectivement les candidats et filtrer les « biais inconscients », ils sont longs et ne sont utilisés qu'environ 50% du temps. Nous allons revoir, rationaliser et simplifier ces modèles d'entrevue afin d'accroître la documentation et la cohérence tout au long du processus d'entrevue.
- 5) Bien que nous nous adressions aux écoles secondaires pour le marketing et la communication des possibilités d'emploi dans les métiers spécialisés, nous mènerons une série de groupes de discussion au sein des écoles secondaires participantes, ciblant spécifiquement les étudiantes, afin de recueillir leurs idées et leurs commentaires sur les métiers spécialisés en tant que carrière, et sur ce qui influence leurs choix.

Malgré les défis susmentionnés, nous continuerons de cibler nos efforts en vue d'accroître la représentation de tous les groupes d'employés, en mettant l'accent sur les quatre groupes désignés identifiés dans la législation sur l'équité en matière d'emploi. Grâce à des efforts créatifs, à la communication et à un suivi diligent, nous chercherons à attirer les meilleurs

talents présents dans nos collectivités et à les mettre à profit au sein de notre organisation, tout en embauchant toujours le candidat le plus qualifié, le plus compétent et le plus motivé.

Politique sur la diversité et l'inclusion en milieu de travail

TOROMONT

POLITIQUE SUR LES RH 1.6

CATÉGORIE : POLITIQUES GÉNÉRALES DE FONCTIONNEMENT

DERNIÈRE MISE À JOUR : 1^{er} janvier 2018

Objectif : Toromont CAT reconnaît les avantages de promouvoir les principes de la diversité et de l'inclusion en milieu de travail. Notre vision de la diversité et de l'inclusion est d'être un employeur de choix pour les employés actuels et potentiels, en attirant et en conservant une grande variété d'expériences, d'idées et de capacités afin d'accroître le succès de nos employés, de notre organisation et de nos clients.

Énoncé de politique : À ce titre, l'entreprise reconnaît que tous les dirigeants et employés doivent jouer un rôle pour contribuer à un milieu de travail diversifié et inclusif en adhérant aux principes et processus ci-dessous.

Procédures et principes généraux :

1. Toromont s'efforcera d'améliorer la diversité dans son milieu de travail en augmentant sa réserve de talents de manière à pouvoir tirer parti des meilleures compétences au sein des collectivités où elle est implantée grâce à des processus de marketing, d'éducation et de recrutement innovants et inclusifs.
2. Dans le cadre de la trousse d'orientation pour les nouveaux employés, chaque employé recevra une lettre expliquant l'engagement de Toromont Industries Ltd. en faveur de la diversité en milieu de travail, ainsi que le **questionnaire d'auto-identification sur la diversité en milieu de travail**. Ces documents sont disponibles sur le site Web des ressources humaines, dans le menu « Trousse pour les nouveaux employés ».
 - a. Ce questionnaire est facultatif; toutefois, l'employé est tenu d'indiquer son numéro d'employé et de retourner le questionnaire au service des ressources humaines.
 - b. S'il choisit de remplir le formulaire, les informations du questionnaire seront gardées strictement confidentielles par les responsables du programme d'équité en matière d'emploi à Toromont. Seuls **Paul Jewer (vice-président exécutif et dirigeant principal des finances), Maria Vomiero (directrice des ressources humaines)** et l'administrateur du SIRH auront accès à ces informations.
 - c. Le service des ressources humaines effectuera les enquêtes nécessaires pour satisfaire à toutes les obligations légales et contractuelles.
3. Toromont veillera à créer un environnement inclusif et mobilisateur afin que nous puissions retenir nos talents et tirer parti des possibilités de perfectionnement pour la contribution et l'avancement de tous les employés. Pour ce faire, il faudra :
 - a. s'assurer que nos installations soutiennent de manière adéquate la diversité au sein de l'entreprise;
 - b. veiller à ce que nos communications internes soutiennent et encouragent la diversité;
 - c. créer un climat accueillant, favorable et inclusif pour les idées, les expériences et les perspectives diverses.
4. Toromont cherchera à accroître la sensibilisation, l'éducation et le soutien visible en faveur de la diversité et de l'inclusion dans toute l'organisation; ces activités seront dirigées par la haute direction et soutenues par tous les membres de l'équipe de direction.
5. Toromont suivra et mesurera sa population d'employés pour s'assurer que l'entreprise renforce la diversité en milieu de travail.

TOROMONT

EMPLOYÉ #
(requis par la législation)

**Toromont Industries Ltd.
Questionnaire d'auto-identification sur la diversité sur le lieu de travail**

Veuillez retourner ce questionnaire en indiquant clairement votre numéro d'employé. Ce formulaire est disponible dans un autre format. Si vous préférez une autre langue ou un autre support, veuillez contacter les Ressources humaines pour plus d'informations.

Toromont Industries Ltd. (Toromont) reconnaît les avantages de la promotion des principes de la diversité sur le lieu de travail. C'est pourquoi nous demandons à tous les employés de nous aider à respecter nos engagements dans le cadre de notre programme de diversité sur le lieu de travail en remplissant ce questionnaire.

Bien que votre réponse à ce questionnaire soit volontaire, vous êtes tenu d'identifier votre numéro d'employé et de renvoyer le questionnaire aux ressources humaines. **Les informations de votre questionnaire seront gardées strictement confidentielles par les cadres supérieurs responsables du programme de diversité sur le lieu de travail à Toromont.** Seuls Paul Jewer, Glenn Mascarenhas et l'administrateur du SIRH auront accès à ces informations. Les réponses seront regroupées et les commentaires ne seront ni identifiés ni attribués à une personne en particulier.

Il n'y a aucune répercussion pour remplir ce formulaire.

Vous pouvez vous identifier dans plusieurs groupes désignés énumérés ci-dessous.

Par exemple, un employé peut être un homme membre d'une minorité visible qui souffre d'un handicap. Ou encore, un employé peut avoir un parent qui est autochtone et un autre qui est membre d'une minorité visible. Pour savoir plus clairement si vous devez vous inclure dans un groupe particulier, des définitions sont fournies pour vous aider dans votre décision.

1. Aux fins de la diversité sur le lieu de travail, on entend par "peuples autochtones" les personnes qui sont des Indiens d'Amérique du Nord ou des membres d'une Première nation, ce qui inclut les Indiens inscrits, les Indiens visés par un traité ou les Indiens inscrits, ainsi que les Indiens non inscrits et non inscrits, les Inuits ou les Métis.

Sur la base de cette définition, êtes-vous un autochtone ?
Oui Non

2. Aux fins de la diversité sur le lieu de travail, on entend par "personnes handicapées" les personnes qui présentent une déficience durable ou récurrente de nature physique, mentale, sensorielle, psychiatrique ou en matière d'apprentissage et qui
 - a) se considèrent comme défavorisés dans l'emploi en raison de cette déficience, ou
 - b) estiment qu'un employeur ou un employeur potentiel est susceptible de les considérer comme défavorisés dans l'emploi en raison de cette déficience, et
 - c) comprennent les personnes dont les limitations fonctionnelles dues à leur déficience ont été adaptées dans leur emploi ou leur lieu de travail actuel.

Parmi les exemples de handicaps, citons les difficultés d'utilisation des mains ou des bras, la mobilité, la cécité ou la déficience visuelle, les troubles de la parole, de l'audition (surdité à la naissance ou perte d'audition après la naissance) ou de l'apprentissage, les maladies chroniques ou psychologiques, les troubles du développement ou les blessures.

Sur la base de cette définition, êtes-vous une personne handicapée ?
Oui Non

TOROMONT

EMPLOYÉ #
(requis par la législation)

3. Aux fins de la diversité sur le lieu de travail, "membre d'une minorité visible" signifie une personne appartenant à un groupe de minorité visible (autre qu'un autochtone tel que défini ci-dessus) qui n'est pas de couleur ou de race blanche, quel que soit son lieu de naissance.

Le groupe des minorités visibles comprend : Les Noirs, les Chinois, les Philippins, les Japonais, les Coréens, les Indiens d'Asie du Sud-Est (y compris les Indiens de l'Inde ; les Bangladais ; les Pakistanais ; les Indiens de Guyane, de Trinidad, d'Afrique de l'Est ; etc.), les Asiatiques du Sud-Est (y compris les Birmans ; les Cambodgiens ; les Laotiens ; les Thaïlandais ; les Vietnamiens ; etc.), d'Asie occidentale non blanche, d'Afrique du Nord ou d'Arabie (y compris Égyptiens, Libyens, Libanais, etc.), d'Amérique latine non blanche (y compris les autochtones d'Amérique centrale et du Sud, etc.), d'origine mixte (dont l'un des parents appartient à l'une des minorités visibles énumérées ci-dessus), d'une autre minorité visible.

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

Oui Non

4. Aux fins de la diversité sur le lieu de travail, quel sexe êtes-vous ?

Femme Homme

5. J'accepte que Toromont puisse, le cas échéant, fournir les informations susmentionnées aux responsables à des fins de diversité sur le lieu de travail. Par exemple, lorsque les gestionnaires ont besoin d'identifier des personnes pour participer à des groupes de discussion.

Oui Non

Dans cette section, nous sollicitons votre contribution et votre assistance pour aider l'organisation à identifier s'il existe des obstacles à l'emploi et/ou si des adaptations de besoins particuliers sont nécessaires. Identifiez ci-dessous les besoins spéciaux que vous pourriez avoir et qui ne sont pas actuellement pris en compte par Toromont. Identifiez les systèmes, politiques ou pratiques de Toromont en matière d'emploi qui peuvent avoir créé des obstacles à votre emploi ou avoir contribué à des conditions défavorables dans votre emploi. **Veillez être précis.**

Vous pouvez également fournir anonymement ces informations à la ligne d'assistance Toromont Compliance Hotline à l'adresse www.openboard.info/tih ou au numéro 1-866-254-2730.

Veillez adresser vos questions à Glenn Mascarenhas -Toromont CAT Concord - département des ressources humaines et veiller à ce que votre questionnaire vous soit renvoyé dans les deux jours. Veillez le sceller dans l'enveloppe ci-jointe.

MERCI POUR VOTRE PARTICIPATION

TOROMONT

1er avril 2018

RE : L'ENGAGEMENT DE TOROMONT EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL

A tous les nouveaux employés :

Toromont Industries Ltd. est un contractant fédéral et, conformément au programme des contractants fédéraux, cette lettre a pour but de rappeler aux employés l'engagement de notre entreprise à favoriser et à réaliser un environnement de travail "d'égalité des chances". Comme vous le constaterez, dans notre code de conduite des affaires, nous croyons à l'égalité des chances pour tous les employés. Que signifie l'engagement de Toromont ?

Toromont veillera à ce que l'égalité des chances existe dans la vie de l'entreprise, en ce qui concerne le recrutement, l'embauche, la promotion et les conditions de travail dans toute l'entreprise. Dans le cadre de nos responsabilités en tant qu'entreprise citoyenne et dans le respect de la législation sur l'équité en matière d'emploi, la société fournira des plans stratégiques visant à corriger les conditions, s'il en existe, qui pourraient de quelque manière que ce soit désavantager les personnes dans leur emploi.

L'objectif de la diversité sur le lieu de travail est de parvenir à l'égalité sur le lieu de travail afin que personne ne se voie refuser des opportunités d'emploi, des avantages ou des programmes offerts aux employés de Toromont, pour des raisons qui ne sont pas liées à leur capacité. Plus précisément, la loi sur l'équité en matière d'emploi, stipule que son objectif pour les employeurs est de corriger toute condition de désavantage dans l'emploi, vécue par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

C'est grâce aux employés de l'entreprise que notre position de leader du secteur est atteinte. Ainsi, en veillant à ce que le vivier de candidats de l'entreprise continue d'englober les groupes désignés identifiés dans la loi sur l'équité en matière d'emploi, nous pourrions nous assurer que Toromont est capable de répondre à la fois à nos objectifs commerciaux fondamentaux et à notre exigence de veiller à ce que la main-d'œuvre de l'entreprise soit représentée par des groupes désignés.

Chaque nouvel employé recevra une enquête d'auto-identification pour nous aider à contrôler le pourcentage de notre main-d'œuvre qui provient des groupes mentionnés ci-dessus. Il est essentiel pour que Toromont puisse continuer à vendre des biens et des services au gouvernement fédéral que tous les employés participent à l'enquête.

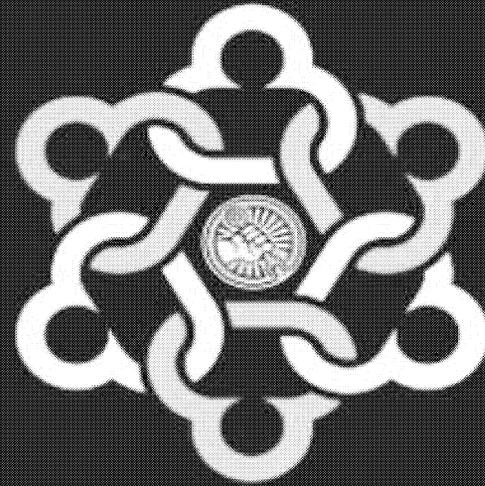
Afin de garantir que les objectifs du programme de diversité sur le lieu de travail et les stratégies et décisions connexes soient soutenus à tous les niveaux, nous avons nommé une personne de haut niveau responsable du programme. Paul Jewer, vice-président exécutif et directeur financier du service juridique, est le responsable du programme de diversité sur le lieu de travail de Toromont. En outre, le programme est soutenu par une personne de contact clé pour la diversité sur le lieu de travail - Glenn Mascarenhas au CAT de Toromont. Si vous avez des questions sur la diversité sur le lieu de travail, n'hésitez pas à parler à Glenn.

Sincèrement,



Scott J. Medhurst
Président et directeur général de
Toromont Industries Ltd.

STRONGER **TOGETHER** *PLUS FORTS ENSEMBLE*



Vérification de l'équité en matière d'emploi
Novembre 2018
Toromont Industries

Examen du processus

- **Collecte et validation des données**
 - Collecte des données de toutes les unités et transposition au format d'entrée requis.
 - Vérification ponctuelle des données; sollicitation de commentaires détaillés dans l'ensemble de l'entreprise;
 - Examen, saisie et mise en correspondance des données avec les codes de la CNP, téléchargement des fichiers de données sur le portail du SGIEMT (gouvernement) pour produire des rapports sur l'équité.
- **Examen du processus**
 - Examen des processus avec l'équipe des RH (examen du recrutement, de l'embauche et des promotions) pour identifier les obstacles, les procédures, les possibilités, etc.
 - Partage des dossiers de la division avec CIMCO et BF.
 - Examen des processus et des données avec les chefs de division pour comprendre les écarts et identifier les occasions.
- **Rapport de réalisation - Partie 1 : Exercice de détermination des objectifs**
 - Validation du roulement et de la croissance au sein des RH sur la base du roulement historique, des taux de croissance prévus, etc.
 - Définition d'objectifs pour parvenir à une représentation raisonnable en fonction de la disponibilité des CPEME.
- **Rapport de réalisation - Partie 2 : Efforts et occasions**
 - Aperçu des initiatives d'EE
 - Détermination des enjeux
 - Détermination des occasions d'améliorer la diversité à l'avenir.
-

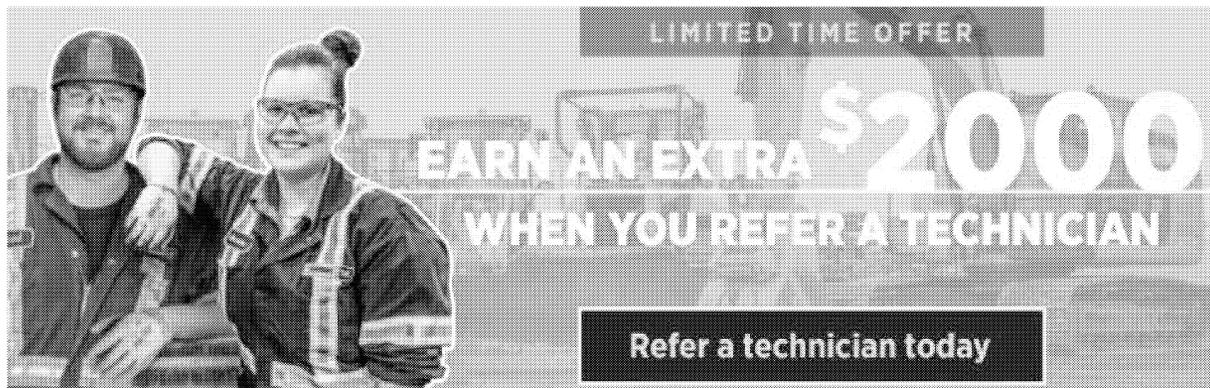
Sommaire des effectifs

| <u>Nombre d'enquêtes</u> | <u>ALL</u> |
|---|-------------------|
| Participants à l'enquête sur la main-d'œuvre | 6108 |
| Formulaires complétés | 5341 |
| Formulaires partiellement complétés | 705 |
| Choisir de ne pas participer | 62 |
| Total des employés | 6108 |

Principaux efforts

(voir le rapport de réalisation, Efforts pour plus de détails)

- Communication interne/externe
- Efforts de recrutement novateurs
- Associations et partenariats industriels
- Bourses d'études ciblées
- Formation à la diversité pour les employés
- Événements internes et mises à jour des installations pour soutenir la diversité
- Culture d'accommodements
- Mesures et suivis réguliers



Renseignements supplémentaires



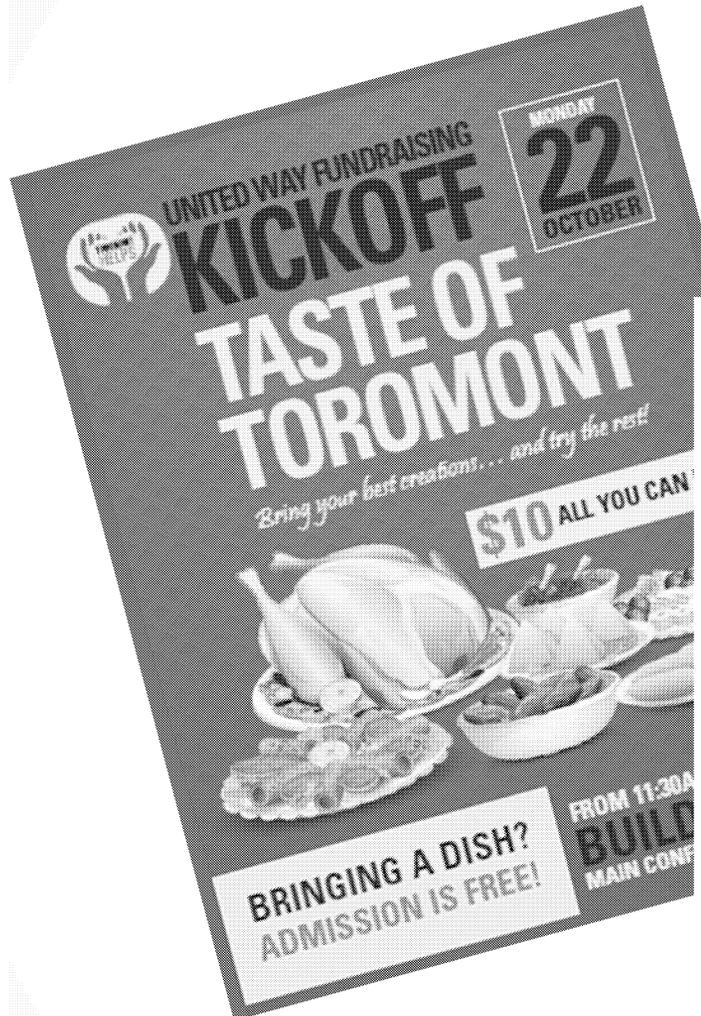
- Cliquez sur l'image ci-dessus pour visionner la vidéo sur la diversité (2017)

Renseignements supplémentaires

**Step out of the history that is holding you back.
Step into the new story you are willing to create.**
- Oprah Winfrey, Media Proprietor, Entertainer, Philanthropist

Cliquez sur l'image ci-dessus pour visionner la vidéo de la Journée internationale des femmes, (2018)

Initiatives en communication



Le bulletin d'information de l'entreprise ci-dessous fait état des efforts déployés en faveur de la diversité, tandis que le festival annuel *Taste of Toromont* invite les gens à partager des « aliments traditionnels » afin d'amasser des fonds pour Centraide.

TOROMONT'S COMMITMENT TO DIVERSITY & INCLUSION 2016 HIGHLIGHTS

DAVID WETHERALD
VP HUMAN RESOURCES & LEGAL, CORPORATE FINANCE

Creating a diverse workforce encourages innovation through sharing different perspectives, and allows us to embrace the full range of human experience. There are many benefits to creating a diverse workforce, not the least of which is that it will help us develop new approaches to servicing an ever-diverse population. Toromont's recruiting practices, promotion initiatives as well as many resources support the development of a diverse and inclusive workplace.

REACHING OUT

We worked with a number of external groups including the March of Dimes organization and First Nations and Inuit communities. We also attended numerous career days at universities and a number of "Women in Trades" events. We have made it clear that we are open for business and looking for good people to hire.

PROMOTIONS AND HIRES

We have an excellent team of bright management trainees with two of them being female. A third has committed to us for next year. Numerous persons from each of the four identified groups have been hired and/or promoted across the Company with the most

senior being the promotion of Margie Davis from PSM Peterborough to Eastern Ontario Regional Manager at Battlefield.

RESOURCES

A two-hour online course on diversity has been made available through Toromont University. It covers topics such as managing diversity to extract value from employee differences, communicating with employees and customers from other cultures and resolving diversity-related conflicts.

We have provided internal and external resources to employees for Business English Skills training. If you feel you have a need in this area, please discuss the matter with your manager.

Thanks to our deliberate efforts, we are making good progress with increased representation since 2010 for each of the four groups identified by employment equity. Let's keep up the good work and ensure that there are no barriers to hire or develop any person at Toromont CAT.

Initiatives en recrutement

Des événements locaux pour stimuler l'intérêt des jeunes femmes pour les métiers spécialisés.

À droite : le programme *Young Women in Trades* cible les écoles primaires



NOVA SCOTIA WOMEN IN TRADES

PETER O'HAGAN
Corporate Manager, Parts & Service Operations

The Women Unlimited Association is a non-profit women's organization in Nova Scotia that promotes the full participation of women in trades and technology. They work with industry, governments, educational institutions and the community to address the systemic barriers that limit the participation of diverse women in these fields.

As part of their 14 week Career Exploration program, Toromont Dartmouth Branch was contacted by one of our former employees, Kelli Skinner, to provide a tour of our facility for 33 current participants, across two campuses, of the Women's Unlimited Program.

During the tour of the facility, Joey MacDougall (Shop Supervisor) and Gerry Brymer (Technical Trainer) were able to show the participants what the trades within our business do in a typical day. Participants were able to see heavy equipment repairs on the machine and component level, welding - repair and fabrication, machining as well as truck and transport repairs. Our Technical department and engineering process rounded out the tour. Overall, the participants and their instructors were quite amazed at the size of the operation and the number of different trades that fit within our walls. We had several with an interest in truck transport and heavy equipment repair - future Toromont technicians, we hope!



We stressed the need for skilled people and the opportunities that exist with the trades. There were many great questions and it was a successful visit for all.

Thank you to Gerry and Joey for hosting and providing their time.

Learn more about Women Unlimited at www.womenunlimitedns.ca/about-us

Planification d'entreprise

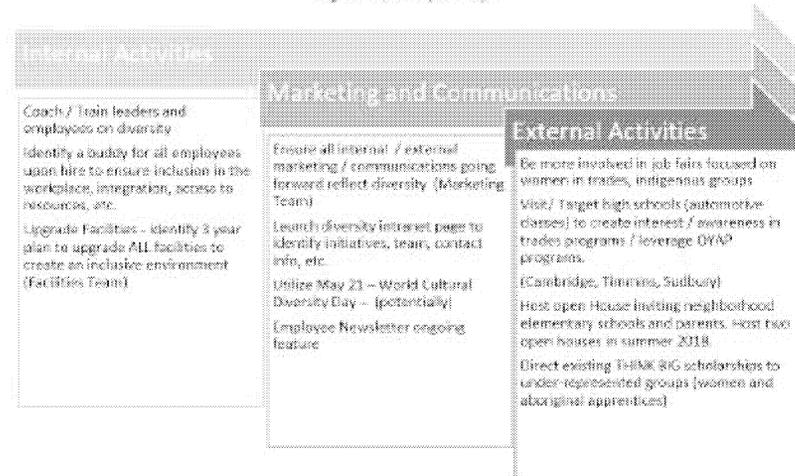
Human Resources – Plan 2019



Plan stratégique RH 2019

- Fait partie de la stratégie d'entreprise globale de Toromont CAT;
- Détermine les principales initiatives en matière de diversité pour l'année à venir;
- Aperçu daté de nos chiffres en matière de diversité.

Figure 1: Diversity Journey



Diversity Scorecard

| Group | 2017 TL | 2018 TL(Q2) | 2018 QM(Q2) |
|--|---------|-------------|-------------|
| Diversity across Leadership Roles | | | |
| Women in Leadership roles (Cdn Avg = 35%, Construction Avg 11%, CAT Avg = 14%) | 8.8% | 8.8% | 1.8% |
| Aboriginals | 3.2% | 3.2% | 0.5% |
| Women in Employee Population (EP) (56% of Cdn EP, 27% of Construction EP 20% of CAT EP) | 12.5% | 12.2% | 16.5% |
| Visible Minority | 10.3% | 10.2% | 2.5% |
| Disability | 2.7% | 2.4% | 0.3% |

Sommaire des enjeux

1. Classification des données - Les CPEME peuvent surestimer la disponibilité pour les compétences requises de notre organisation;
2. Saisie des données - nous ne réalisons pas actuellement de nouvelles enquêtes ni ne validons l'exactitude des données saisies;
3. Une forte culture de « promotion interne » ainsi que des employés de longue date (11,6 ans en moyenne) et un taux de rotation relativement faible signifient moins de possibilités d'embauche de l'extérieur. Cela réduit au minimum la possibilité de faire venir des candidats issus des groupes désignés.
4. Les compétences hautement spécialisées rendent difficile le recrutement dans le secteur, même pour les postes de direction; la formation sur le terrain est essentielle; c'est pourquoi de nombreux efforts de recrutement se concentrent sur les postes de débutants;
5. Le travail à haut risque et très physique laisse croire que les employés handicapés pourraient être en danger du point de vue de la sécurité.

Pénuries dans les métiers spécialisés

| Profession | N ^o de répondants qui les emploient | N ^o de répondants ayant des problèmes de recrutement et de fidélisation | % des répondants qui ont des problèmes |
|---|--|--|--|
| Machiniste et vérificateur/vérificatrice d'usinage et d'outillage | 136 | 61 | 45 % |
| Électricien industriel/électricienne industrielle | 93 | 49 | 53 % |
| Contremaître/contremaîtresse du personnel des métiers d'usinage, du formage, du profilage et du montage du métal, et personnel assimilé | 144 | 47 | 33 % |
| Mécanicien/mécanicienne de chantier et mécanicien industriel/mécanicienne industrielle | 88 | 44 | 50 % |
| Soudeur/soudeuse et opérateur/opératrice de machines à souder et à braser | 130 | 36 | 28 % |
| Outilleur-ajusteur/outilleuse-ajusteuse | 51 | 26 | 51 % |
| Assembleur/assembleuse et ajusteur/ajusteuse de plaques et de charpentes métalliques | 49 | 21 | 43 % |
| Contremaître/contremaîtresse en mécanique | 63 | 17 | 27 % |
| Électricien/électricienne (sauf électricien industriel et de réseaux électriques) | 39 | 13 | 33 % |
| Contremaître/contremaîtresse des autres métiers de la construction et des services de réparation et d'installation | 22 | 12 | 55 % |
| Contremaître/contremaîtresse en électricité et en télécommunications | 71 | 11 | 15 % |
| Tuyauteur/tuyauteuse, monteur/monteuse d'appareils de chauffage et monteur/monteuse de gicleurs | 18 | 9 | 50 % |
| Grutier/grutière | 30 | 9 | 30 % |
| Tôlier/tôlière | 33 | 8 | 24 % |
| Contremaître/contremaîtresse en charpenterie | 14 | 6 | 43 % |
| Charpentier-menusier/charpentière-menusière | 13 | 5 | 38 % |
| Plombier/plombière | 13 | 4 | 31 % |
| Contremaître/contremaîtresse en tuyauterie | 18 | 4 | 22 % |

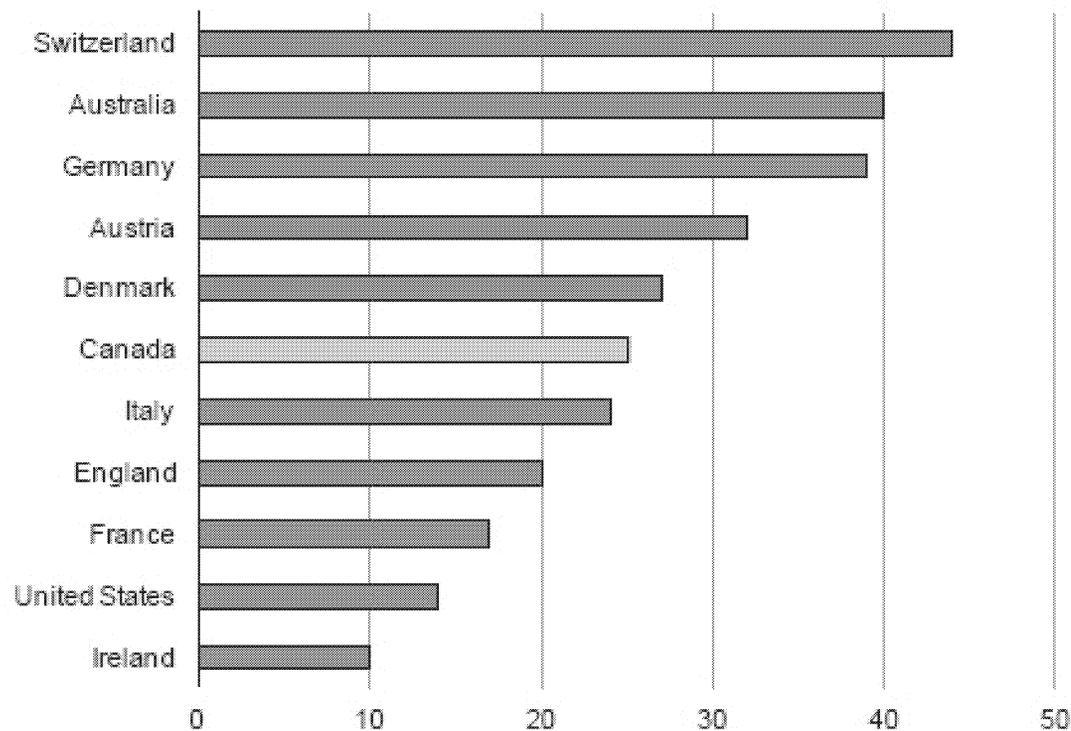
Source : *Future of Manufacturing Labour Force, Canada*, janvier 2017

<http://cstec.ca/sites/cstec/files/reports/The%20Future%20of%20the%20Manufacturing%20Labour%20Force%20in%20Canada.pdf>

La formation des apprentis

Canada's supply of apprentices is relatively small compared to other countries, likely reflecting differences in the nature of the apprenticeship system

Apprentices per 1,000 Employed Persons, Selected OECD Countries, 2011



Notes: This table is not exhaustive but includes those OECD countries for which information on apprenticeships is available and accessible. Figures are for 2011 or the most recent year available.

Sources: London School of Economics and Political Science, Centre for Economic Performance, *The State of Apprenticeship* (2010); International Labour Organization (ILO), *Overview of Apprenticeship Systems and Issues*, ILO Contribution to the G-20 Task Force on Employment, September 2012; Statistics Canada (Registered Apprenticeship Information System and Labour Force Survey); Department of Finance calculations.

Sommaire des occasions

1. Améliorer le processus de saisie des données;
2. Collaborer avec des agences pour demander la représentation de 4 groupes désignés lors de l'envoi de candidats;
3. Formation supplémentaire sur la diversité pour les dirigeants;
4. Mise à jour des questionnaires d'entrevue pour améliorer leur utilisation et la documentation connexe.
5. Groupes de discussion dans les écoles secondaires pour interroger les jeunes femmes sur les métiers de carrière - pourquoi/pourquoi pas?

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

Nom de l'employeur : Toromont Industries Ltd.

Emplacement principal : Concord, Ontario

Nombre d'employés : 5847

- Ontario 3100
- Québec 1657
- Manitoba 336
- Nouvelle-Écosse 250
- Terre-Neuve-et-Labrador 206
- Nouveau-Brunswick 107
- Nunavut 67
- Alberta 63
- Colombie-Britannique 29
- Î.-P.-É. 19
- Saskatchewan 13

Aperçu de l'organisation :

SCIAN 4172 (Grossistes-marchands de machines, matériel et fournitures industriels et pour la construction, la foresterie et l'extraction minière). Depuis plus de 20 ans, Toromont Industries Ltée est une entreprise de croissance diversifiée qui accroît les gains des actionnaires par une croissance régulière et rentable de revenus à long terme. Elle propose aux actionnaires à long terme de meilleurs revenus sur l'investissement, tout en remettant tous les trimestres des dividendes à la hausse.

Dates importantes – Évaluation de la première année

Début : 2019-03-07
 Réception : 2019-03-06
 Analyse de
 l'effectif : 2018-11-30

COLLECTE DE RENSEIGNEMENTS SUR L'FFECTIF

| | # | % |
|---|------|-----|
| Nombre d'employés à qui le questionnaire a été envoyé : | 6108 | 100 |
| Nombre de questionnaires retournés : | 6046 | 98 |
| Nombre de questionnaires remplis et retournés : | 5341 | 87 |

- Le questionnaire comprend les définitions appropriées.
- Le questionnaire ou les documents d'accompagnement montrent qu'un employé peut s'auto-identifier comme étant membre de plus d'un groupe.
- Le questionnaire comporte un identificateur d'employé.
- Le questionnaire contient une question au sujet du genre si ce renseignement ne peut être obtenu à partir des documents de paie ou des dossiers du personnel.
- Le questionnaire indique qu'il est offert sur demande dans d'autres formats.
- Le questionnaire indique que répondre aux questions d'auto-identification se fait sur une base volontaire.
- Le questionnaire indique que les renseignements recueillis sont confidentiels et qu'ils seront communiqués avec d'autres personnes au sein de l'entreprise uniquement dans le but qu'elles s'acquittent de leurs obligations relatives à l'équité en matière d'emploi.
- Le questionnaire indique que les employés peuvent mettre à jour ou modifier les renseignements à leur sujet en tout temps.

ANALYSE DE L'FFECTIF ET DÉFINITION DES OBJECTIFS

- L'analyse de l'effectif a été faite à l'aide du SGIÉMT.
- L'entreprise a choisi les valeurs professionnelles par défaut pour définir les estimations de disponibilité externe ou a fourni des justifications raisonnables.
- L'entreprise a choisi les valeurs géographiques par défaut pour définir les estimations de disponibilité externe ou a fourni des justifications raisonnables.

- ☒ L'entreprise semble avoir attribué les bons codes de la Classification nationale des professions (CNP) de 2011 à ses postes.
- ☒ L'entreprise a fixé un objectif pour chaque groupe désigné dans chaque catégorie professionnelle au sein de laquelle un écart a été décelé.
- ☒ L'entreprise a montré que, lors de la définition de ses objectifs à court terme, elle a pris en considération le niveau de sous-représentation, la disponibilité, la croissance ou la réduction prévue et le roulement du personnel prévu afin de fixer un objectif pour chaque catégorie professionnelle au sein de laquelle un écart a été décelé.
- ☒ Les objectifs fixés sont suffisants pour garantir un progrès raisonnable en étant au-dessus de la disponibilité ou, au minimum, égal à elle.

Observations :

L'entreprise a modifié les normes géographiques et les descriptions de postes de CPÉME; les explications suivantes justifient suffisamment ces modifications.

- L'essentiel de l'effectif a besoin d'une connaissance approfondie de l'industrie des équipements lourds, de la construction ou de l'exploitation minière; par conséquent, ces compétences et connaissances ne sont ni facilement accessibles dans toutes régions du Canada ni facilement transférables d'une région à l'autre. Les connaissances sont souvent acquises au travail ou après avoir travaillé dans un secteur précis, ou elles exigent des années de formation. Dans certains cas, l'entreprise cherche à engager son personnel pour une province, car certains postes peuvent être responsables de toute une région. Pour ses cadres supérieurs, l'entreprise cherche des candidats partout au Canada; les déplacements sont alors plus probables.

RÉSUMÉ DES OBJECTIFS

Femmes

| Résultats de l'analyse de l'effectif | | | Objectifs | | Représentation | DMT |
|---|---|--------------|-------------|----------------|-----------------|------|
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | | Écart actuel | Court terme | Long terme | | |
| # | Description | | # | (de 1 à 3 ans) | (3 ans ou plus) | % |
| 01 | Cadres supérieurs | -2 | 15,0 | 15,0 | 10,0 | 14,1 |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres administrateurs | -70 | 40,5 | 40,5 | 20,3 | 40,5 |
| 03 | Professionnels | -8 | 35,0 | 35,0 | 30,3 | 33,2 |
| 04 | Personnel semi-professionnel et technique | -7 | 31,3 | 31,3 | 22,4 | 31,3 |

| | | | | | | |
|----|---|------|------|------|------|------|
| 05 | Surveillants | -15 | 40,0 | 40,0 | 15,9 | 40,0 |
| 06 | Contremaîtres | -7 | 5,9 | 5,9 | 3,9 | 5,9 |
| 07 | Personnel administratif et de bureau principal | -3 | 50,0 | 50,0 | 79,0 | 81,8 |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services | -144 | 29,1 | 29,1 | 7,2 | 29,1 |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | -17 | 1,5 | 1,5 | 0,8 | 1,5 |
| 10 | Personnel de bureau | -222 | 50,0 | 50,0 | 38,8 | 68,1 |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | -32 | 50,0 | 50,0 | 48,6 | 66,7 |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | -54 | 17,1 | 17,1 | 5,4 | 17,1 |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | -2 | 50,0 | 50,0 | 0,0 | 59,4 |
| 14 | Autres travailleurs manuels | -8 | 25,0 | 25,0 | 0,0 | 23,7 |

Observations :

- Les objectifs sont fixés de façon appropriée; en cas d'écart, au minimum à la DMT.

Autochtones

| Résultats de l'analyse de l'effectif | | | Objectifs | | Représentation | DMT |
|---|--|--------------|-------------|---------------------|----------------------|-----|
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME) | | Écart actuel | Court terme | Long terme | | |
| # | Description | | # | (de 1 à 3 ans) % | (3 ans ou plus) % | % |
| 01 | Cadres supérieurs | -1 | 1,7 | 1,7 | 0,0 | 1,7 |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres administrateurs | -5 | 2,4 | 2,4 | 0,9 | 2,4 |
| 03 | Professionnels | -1 | 1,2 | 1,2 | 0,7 | 1,2 |
| 04 | Personnel semi-professionnel et technique | -1 | 1,7 | 1,7 | 0,0 | 1,7 |
| 05 | Surveillants | -2 | 4,3 | 4,3 | 1,6 | 4,3 |
| 06 | Contremaîtres | -10 | 4,5 | 4,5 | 1,5 | 4,5 |
| 07 | Personnel administratif et de bureau principal | -3 | 4,1 | 4,1 | 1,6 | 4,1 |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services | -4 | 1,8 | 1,8 | 1,2 | 1,8 |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | -79 | 5,5 | 5,5 | 2,3 | 5,5 |

| | | | | | | |
|----|---|-----|-----|-----|-----|-----|
| 10 | Personnel de bureau | -27 | 5,6 | 5,6 | 2,0 | 5,6 |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | -4 | 3,3 | 3,3 | 1,1 | 3,3 |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | -12 | 4,0 | 4,0 | 1,5 | 4,0 |

Observations :

- Les objectifs sont fixés de façon appropriée; en cas d'écart, au minimum à la DMT.

Membres des minorités visibles

| Résultats de l'analyse de l'effectif | | Objectifs | | | Représentation | DMT |
|---|---|--------------|-------------|----------------|-----------------|------|
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME) | | Écart actuel | Court terme | Long terme | | |
| # | Description | | # | (de 1 à 3 ans) | (3 ans ou plus) | % |
| 01 | Cadres supérieurs | -4 | 10,0 | 9,3 | 2,0 | 9,3 |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres administrateurs | -40 | 17,4 | 17,4 | 5,8 | 17,4 |
| 03 | Professionnels | -34 | 29,5 | 29,5 | 17,9 | 29,5 |
| 05 | Surveillants | -7 | 20,5 | 20,5 | 9,5 | 20,5 |
| 06 | Contremaîtres | -22 | 9,3 | 9,3 | 2,7 | 9,3 |
| 07 | Personnel administratif et de bureau principal | -15 | 20,0 | 16,3 | 4,0 | 16,3 |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services | -73 | 16,0 | 16,0 | 4,9 | 16,0 |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | -54 | 6,6 | 6,6 | 4,4 | 6,6 |
| 10 | Personnel de bureau | -90 | 20,0 | 19,3 | 7,4 | 19,3 |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | -29 | 21,8 | 21,8 | 5,6 | 21,8 |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | -82 | 23,7 | 23,7 | 6,0 | 23,7 |
| 14 | Autres travailleurs manuels | -6 | 28,3 | 28,3 | 11,8 | 28,3 |

Observations :

- Les objectifs sont fixés de façon appropriée; en cas d'écart, au minimum à la DMT.

Personnes handicapées

| Résultats de l'analyse de l'effectif | | | Objectifs | | Représentation | DMT |
|---|---|--------------|-------------|---------------------|----------------------|------|
| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME) | | Écart actuel | Court terme | Long terme | | |
| # | Description | | # | (de 1 à 3 ans) % | (3 ans ou plus) % | % |
| 01/02 | Cadres supérieurs | -13 | 5,0 | 5,0 | 1,8 | 5,0 |
| 03 | Professionnels | -25 | 8,9 | 8,9 | 0,3 | 8,9 |
| 04 | Personnel semi-professionnel et technique | -5 | 10,0 | 10,0 | 1,3 | 7,6 |
| 05 | Surveillants | -14 | 27,5 | 27,5 | 4,8 | 27,5 |
| 06 | Contremaîtres | -30 | 10,1 | 10,1 | 1,2 | 10,1 |
| 07 | Personnel administratif et de bureau principal | -9 | 10,0 | 10,0 | 2,4 | 10,0 |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services | -46 | 8,0 | 8,0 | 1,1 | 8,0 |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | -164 | 7,8 | 7,8 | 1,2 | 7,8 |
| 10 | Personnel de bureau | -60 | 10,0 | 10,0 | 1,3 | 9,3 |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | -15 | 10,8 | 10,8 | 2,2 | 10,8 |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | -39 | 10,3 | 10,3 | 1,9 | 10,3 |
| 14 | Autres travailleurs manuels | -2 | 10,0 | 10,0 | 0,0 | 6,8 |

Observations :

- Les objectifs sont fixés de façon appropriée; en cas d'écart, au minimum à la DMT.

RECOMMANDATION

Je recommande que cet employeur soit jugé :

conforme non conforme

Après évaluation des données soumises par l'employeur au sujet de son effectif, et en tenant compte des circonstances uniques, je recommande l'ajout des paragraphes suivants dans la lettre de clôture :

- Il reste encore plusieurs lacunes; l'entreprise gagnerait donc à mener une étude des systèmes d'emploi (ESE) visant ses pratiques et politiques d'embauche, pour cerner tout obstacle potentiel à l'embauche et à la rétention de membres des groupes désignés.

- Vous trouverez à l'adresse suivante un guide sur l'exécution d'une ESE :
<https://equity.esdc.gc.ca/docs/etape2-2FR.pdf>.
 - Une ESE aidera l'entreprise à atteindre ses objectifs, car elle permet de cerner et d'éliminer les obstacles pouvant l'empêcher d'atteindre l'équité en emploi dans le milieu de travail.
- Comme on observe plusieurs lacunes dans les quatre groupes désignés, l'entreprise gagnerait aussi à établir des liens avec des programmes de métiers, des foires de l'emploi, des associations professionnelles ou des universités, pour l'aider à trouver des employés potentiels qualifiés membres de groupes désignés. Cela l'aiderait à réduire sinon combler les lacunes relevées.
 - C'est la première évaluation de conformité de Toromont Industries Ltée. Il faut souligner que l'entreprise a déjà fait d'immenses efforts et mis en place plusieurs initiatives afin d'atteindre ses objectifs, et elle en envisage de nombreuses autres. Parmi ces initiatives et engagements, on trouve un énoncé de politiques clair et précis remis avec le questionnaire d'auto-identification que remplissent les nouveaux employés; la mise à jour et l'amélioration de ses stratégies de marketing et de communications externes, et le renforcement des communications destinées aux employés et les occasions de travail mixtes; l'expansion vers des marchés de l'emploi plus grands; l'ajout de plusieurs cours et ateliers de formation (ils ne touchent pas tous l'équité d'emploi, mais ce sont de superbes initiatives); la réévaluation de ses exigences et procédures internes sur la croissance; et, enfin, la compréhension des enjeux présents et la recherche continue d'occasions de s'améliorer. Ainsi, Toromont Industries Ltée peut établir des objectifs clairs et précis pour chercher, dans les trois prochaines années, à combler les lacunes cernées.

Nom de l'analyste : Céline Brown

Date : 1^{er} avril 2019

De: [Brown, Celine NC pour EE-EME](#)

À: lkorbak@toromont.com

Date: 2019-04-03 14:30:58

Objet: Accord numéro 10000675 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

Cette information est également disponible en Anglais sur demande

Madame Korbak,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité entreprise le 7 mars 2019 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que Toromont Industries Ltd. se conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Cette première évaluation de conformité visait à vérifier si votre entreprise avait pris des mesures permettant d'atteindre ses objectifs d'équité en matière d'emploi en réalisant une enquête sur l'effectif, en effectuant une analyse de l'effectif et en fixant des objectifs d'embauche et de promotion là où des lacunes en matière de représentation des groupes désignés ont été décelées.

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

- Comme un certain nombre de lacunes subsistent, l'organisation peut envisager de réaliser un examen des systèmes d'emploi (ESE) de ses politiques et pratiques de recrutement et d'embauche, afin de cibler tout obstacle potentiel au recrutement et au maintien en poste des personnes appartenant à tous ces groupes désignés;
 - Un guide pour réaliser l'ESE se trouve au lien suivant (en anglais) : <https://equity.esdc.gc.ca/docs/Step2-2EN.pdf>;
 - La réalisation d'un ESE devrait aider l'organisation à atteindre ses nouveaux objectifs en identifiant et en éliminant les obstacles éventuels qui l'empêchent de réaliser l'équité en matière d'emploi sur le lieu de travail;
- Étant donné qu'il existe un certain nombre de lacunes dans les quatre groupes désignés, l'organisation peut envisager de nouer des liens avec des programmes commerciaux, des salons de l'emploi, des associations professionnelles ou des universités afin d'identifier des employés potentiels qualifiés qui sont membres des groupes désignés pour aider à réduire voire éliminer les lacunes décelées;
- Bien qu'il s'agisse de la première évaluation de conformité pour Toromont Industries Ltd., il convient de noter que des efforts considérables et des initiatives ont déjà été mis en place et que de nombreux autres continuent d'être explorés en vue d'atteindre les objectifs fixés. Parmi les initiatives et les engagements de l'organisation, soulignons une déclaration de politique claire et précise qui accompagne le questionnaire de déclaration volontaire pour tous les nouveaux employés; la mise à jour et l'amélioration des stratégies de marketing et de communication externes, ainsi que le renforcement des communications auprès des employés et des possibilités de travail en commun; l'élargissement des marchés de recrutement; l'inclusion de plusieurs cours de formation et d'ateliers divers (pas tous propres à l'équité en matière d'emploi, mais toujours de bonnes initiatives); la révision des exigences et procédures de croissance interne; et, enfin, la compréhension des défis actuels et la recherche continue de possibilités d'amélioration. Ainsi, grâce à ces efforts, Toromont Industries Ltd. est en mesure d'établir des objectifs clairs et précis en vue d'éliminer, au cours des trois prochaines années, les lacunes décelées.

Prochaines étapes

Aux termes du PCF, votre entreprise fera l'objet d'évaluations de conformité subséquentes. Ainsi, une évaluation sera effectuée quatre ans après l'obtention initiale du contrat de biens ou de services et, par la suite, il y aura une évaluation tous les trois ans. Les prochaines évaluations de conformité seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis dans le premier rapport sur l'équité en matière d'emploi que vous avez présenté ou dans les rapports de mise à jour.

Lorsque Toromont Industries Ltd. recevra un avis concernant une évaluation subséquente, vous devrez fournir les renseignements suivants :

1. les formulaires 1 à 6 – données sur la main-d'œuvre au niveau national;
2. une analyse de l'effectif à jour;

3. un rapport des réalisations dûment rempli qui comprend vos objectifs numériques révisés à court et à long terme en fonction des lacunes décelées en matière de représentation;

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

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

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

Vous pouvez consulter notre site Web pour accéder à différents outils. Nous vous invitons, plus particulièrement, à continuer d'utiliser le Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIÉMT). Ce système vous aidera à produire l'analyse de votre effectif; il contient aussi d'autres outils d'analyses de données comme le rapport des réalisations ainsi qu'une série de modules de formation.

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

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

Équipe de l'équité en emploi

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



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