


 Programme du travail
Programme de contrats fédéraux

À l'usage du Ministère

N° de l'accord:

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

(Toutes les sections doivent être complétées)

 Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation Carillion Canada Inc.	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale)	Numéro d'entreprise [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 470
Numéro de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Pour trouver le code SCIAN à 4 de chiffres votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/list-liste-fra.htm 5612	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 7077 Rue Keele, 4ème étage	Ville Concord	Province ON	Code postal L4K 0B6
	Numéro de téléphone 905-532-5200	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Keith Hamilton		Titre Directeur (rémunération et avantages sociaux)	
Numéro de téléphone 905-532-5200	Adresse de courriel khamilton@carillion.ca	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	

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

SIGNATAIRE			
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de direction de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.			
Nom (en lettres moulées) Tracey Wallace		Titre Vice-président exécutif	
Numéro de téléphone 905-532-5200	Adresse de courriel twallace@carillion.ca	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature [REDACTED]		Date (AAAA/MM/JJ) 2016-08-16	

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Carillion Canada Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-10-24

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
01 : Cadres supérieurs	National	23	17.4 %	4	27.4 %	6	-2	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	128	24.2 %	31	38.9 %	50	-19	National	
03 : Professionnels		17	35.3 %	6	41.6 %	7	-1		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	4	50.0 %	2	55.1 %	2	0	National	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	1	0.0 %	0	50.1 %	1	-1	National	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	1	100.0 %	1	71.1 %	1	0	National	
2121 : Biologistes et scientifiques apparentés	National	1	100.0 %	1	50.9 %	1	0	National	
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	1	0.0 %	0	11.3 %	0	0	National	
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	2	0.0 %	0	12.6 %	0	0	National	
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	2	0.0 %	0	17.4 %	0	0	National	
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	4	50.0 %	2	42.5 %	2	0	National	
4165 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en matière de politique de santé	National	1	0.0 %	0	73.5 %	1	-1	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		44	9.1 %	4	12.5 %	6	-2		
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Alberta	1	0.0 %	0	21.2 %	0	0	Alberta	
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Ontario	8	0.0 %	0	15.7 %	1	-1	Ontario	
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Colombie-Britannique	11	0.0 %	0	9.3 %	1	-1	Colombie-Britannique	
2234 : Estimateurs de la construction	Ontario	9	22.2 %	2	10.5 %	1	1	Ontario	
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Colombie-Britannique	2	0.0 %	0	11.6 %	0	0	Colombie-Britannique	
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Colombie-Britannique	2	0.0 %	0	5.3 %	0	0	Colombie-Britannique	
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Ontario	1	0.0 %	0	7.4 %	0	0	Ontario	
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Ontario	1	100.0 %	1	26.4 %	0	1	Ontario	
2264 : Inspecteurs de la construction	Ontario	5	20.0 %	1	8.6 %	0	1	Ontario	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	4	0.0 %	0	24.2 %	1	-1	Ontario	
05 : Contrôleurs		10	50.0 %	5	53.9 %	5	0		

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Carillion Canada Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-10-24

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibles		Gap #	Espace recrutement
			#	%	#	%		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	62.9 %	1	-1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	1	100.0 %	50.7 %	1	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	7	3	42.9 %	53.0 %	4	-1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Y.T.	1	1	100.0 %	53.8 %	1	0	Y.T.
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		14	1	7.1 %	8.4 %	1	0	
7202 : Entrepreneurs et superviseurs, métiers de l'électricité et des télécommunications	Ontario	1	0	0.0 %	13.7 %	0	0	Ontario
7205 : Entrepreneurs et superviseurs, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien de la Colombie-Britannique	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	7.7 %	0	0	Colombie-Britannique
7205 : Entrepreneurs et superviseurs, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien de l'Ontario	Ontario	11	1	9.1 %	7.8 %	1	0	Ontario
7214 : CNP 2006 - Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/ contremaîtresses des métiers de la transformation, du façonnage et du montage des métaux Colombie-Britannique	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	10.5 %	0	0	Colombie-Britannique
07 : Personnel administratif et de bureau principal		42	30	71.4 %	82.9 %	35	-5	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	8	7	87.5 %	89.0 %	7	0	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	1	1	100.0 %	84.8 %	1	0	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	84.6 %	1	-1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	2	1	50.0 %	83.5 %	2	-1	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	1	0	0.0 %	83.0 %	1	-1	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	3	2	66.7 %	87.1 %	3	-1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Thunder Bay	1	1	100.0 %	83.9 %	1	0	Thunder Bay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	21	14	66.7 %	80.1 %	17	-3	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	2	2	100.0 %	79.0 %	2	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	2	2	100.0 %	82.8 %	2	0	Windsor
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		3	3	100.0 %	48.6 %	1	2	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	1	1	100.0 %	28.7 %	0	1	Ontario
6222 : Acheteurs au détail et en gros	Ontario	2	2	100.0 %	58.5 %	1	1	Ontario
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		6	0	0.0 %	6.0 %	0	0	

**Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Carillion Canada Inc.**

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-10-24

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibles		Gap	Espace recrutement
		#	#	%	%	#	#		
7241 : Électriciens (sauf industriels et de réseaux électriques)	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Colombie-Britannique	
7251 : Plombiers	Ontario	1	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Ontario	
7253 : Monteurs de gaz	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Colombie-Britannique	
7294 : Peintres et décorateurs (sauf décorateurs d'intérieur)	Ontario	2	0	0.0 %	13.9 %	0	0	Ontario	
10 : Personnel de bureau		25	14	56.0 %	67.2 %	17	-3		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	1	0	0.0 %	76.3 %	1	-1	Alta. moins de CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	3	2	66.7 %	72.4 %	2	0	Ont. moins de RMR	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peterborough	1	1	100.0 %	69.6 %	1	0	Peterborough	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	18	9	50.0 %	65.2 %	12	-3	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	1	100.0 %	70.0 %	1	0	Vancouver	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	1	100.0 %	74.1 %	1	0	Victoria	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		8	4	50.0 %	63.9 %	5	-1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	7	4	57.1 %	63.9 %	4	0	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0	0.0 %	64.2 %	1	-1	Vancouver	
13 : Autres personnels de vente et de service		5	0	0.0 %	61.0 %	3	-3		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	4	0	0.0 %	61.8 %	2	-2	Ont. moins de RMR	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0	0.0 %	57.8 %	1	-1	Vancouver	
14 : Autres travailleurs manuels		1	0	0.0 %	30.1 %	0	0		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0	0.0 %	30.1 %	0	0	Vancouver	
Total		326	102	31.3 %	42.1 %	136	-34		

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-10-24

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	#	Peuples autochtones		#	Gap	Espace recrutement	
				Représentation	Disponibilité				
				#	%	%	#		
01 : Cadres supérieurs	National		23	0	0.0 %	2.9 %	1	-1	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National		128	0	0.0 %	2.2 %	3	-3	National
03 : Professionnels			17	0	0.0 %	1.5 %	0	0	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National		4	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National		1	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National		1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	National
2121 : Biologistes et scientifiques apparentés	National		1	0	0.0 %	1.7 %	0	0	National
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National		1	0	0.0 %	0.7 %	0	0	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National		2	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National		2	0	0.0 %	0.6 %	0	0	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National		4	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
4165 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en matière de politique de santé	National		1	0	0.0 %	4.4 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens			44	0	0.0 %	2.5 %	1	-1	
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Alberta		1	0	0.0 %	4.1 %	0	0	Alberta
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Ontario		8	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Ontario
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Colombie-Britannique		11	0	0.0 %	4.7 %	1	-1	Colombie-Britannique
2234 : Estimateurs de la construction	Ontario		9	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Ontario
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Colombie-Britannique		2	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Colombie-Britannique
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Colombie-Britannique		2	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Colombie-Britannique
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Ontario		1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ontario
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Ontario		1	0	0.0 %	1.3 %	0	0	Ontario
2264 : Inspecteurs de la construction	Ontario		5	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario		4	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ontario
05 : Contrôleurs			10	1	10.0 %	2.0 %	0	1	

**Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Carillion Canada Inc.**

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-10-24

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	Ont. moins de RMR		1	0	0.0 %	4.9 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau		1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		7	1	14.3 %	1.0 %	0	1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Y.T.		1	0	0.0 %	5.1 %	0	0	Y.T.
06 : Surveillants : Artisanat et métiers			14	2	14.3 %	3.2 %	0	2	
7202 : Entrepreneurs et superviseurs, métiers de l'électricité et des télécommunications	Ontario		1	1	100.0 %	2.0 %	0	1	Ontario
7205 : Entrepreneurs et superviseurs, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien de la Colombie-Britannique			1	0	0.0 %	4.4 %	0	0	Colombie-Britannique
7205 : Entrepreneurs et superviseurs, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien de l'Ontario			11	1	9.1 %	3.0 %	0	1	Ontario
7214 : CNP 2006 - Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/ contremaîtresses des métiers de la transformation, du façonnage et du montage des métaux Colombie-Britannique			1	0	0.0 %	5.1 %	0	0	Colombie-Britannique
07 : Personnel administratif et de bureau principal			42	1	2.4 %	2.4 %	1	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA		8	0	0.0 %	6.0 %	0	0	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie		1	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton		1	0	0.0 %	3.6 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton		2	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo		1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR		3	0	0.0 %	4.1 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Thunder Bay		1	0	0.0 %	6.4 %	0	0	Thunder Bay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		21	1	4.8 %	0.8 %	0	1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		2	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor		2	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Windsor
08 : Personnel qualifié de la vente et des services			3	0	0.0 %	1.3 %	0	0	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario		1	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Ontario
6222 : Acheteurs au détail et en gros	Ontario		2	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Ontario
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce			6	0	0.0 %	3.1 %	0	0	

**Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Carillion Canada Inc.**

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-10-24

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	#	Peuples autochtones		Gap	Espace recrutement	
				Représentation	Disponibilité			
				#	%	%	#	
7241 : Électriciens (sauf industriels et de réseaux électriques)	Colombie-Britannique		1	0	0.0 %	3.1 %	0	Colombie-Britannique
7251 : Plombiers	Ontario		1	0	0.0 %	1.6 %	0	Ontario
7253 : Monteurs de gaz	Colombie-Britannique		2	0	0.0 %	5.3 %	0	Colombie-Britannique
7294 : Peintres et décorateurs (sauf décorateurs d'intérieur)	Ontario		2	0	0.0 %	1.6 %	0	Ontario
10 : Personnel de bureau			25	0	0.0 %	1.8 %	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA		1	0	0.0 %	8.1 %	0	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR		3	0	0.0 %	4.7 %	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peterborough		1	0	0.0 %	3.0 %	0	Peterborough
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		18	0	0.0 %	0.7 %	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		1	0	0.0 %	2.4 %	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria		1	0	0.0 %	4.3 %	0	Victoria
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services			8	0	0.0 %	0.9 %	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		7	0	0.0 %	0.6 %	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		1	0	0.0 %	2.3 %	0	Vancouver
13 : Autres personnels de vente et de service			5	1	20.0 %	6.0 %	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR		4	1	25.0 %	6.8 %	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		1	0	0.0 %	2.7 %	0	Vancouver
14 : Autres travailleurs manuels			1	0	0.0 %	3.2 %	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		1	0	0.0 %	3.2 %	0	Vancouver
Total			326	5	1.5 %	2.3 %	6	-1

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Carillion Canada Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-10-24

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles				Espace recrutement
		Tous les employés	#	Disponibilité		Gap	#	
				#	%			
01 : Cadres supérieurs	National	23	1	4.3 %	10.1 %	2	-1	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	128	17	13.3 %	15.0 %	19	-2	National
03 : Professionnels		17	3	17.6 %	25.9 %	4	-1	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	4	1	25.0 %	27.5 %	1	0	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	1	1	100.0 %	35.4 %	0	1	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	1	0	0.0 %	14.1 %	0	0	National
2121 : Biologistes et scientifiques apparentés	National	1	0	0.0 %	17.2 %	0	0	National
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	1	1	100.0 %	34.9 %	0	1	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	2	0	0.0 %	38.2 %	1	-1	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	2	0	0.0 %	40.5 %	1	-1	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	4	0	0.0 %	12.5 %	1	-1	National
4165 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en matière de politique de santé	National	1	0	0.0 %	21.0 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		44	13	29.5 %	22.3 %	10	3	
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Alberta	1	0	0.0 %	23.0 %	0	0	Alberta
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Ontario	8	0	0.0 %	22.7 %	2	-2	Ontario
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Colombie-Britannique	11	3	27.3 %	20.1 %	2	1	Colombie-Britannique
2234 : Estimateurs de la construction	Ontario	9	8	88.9 %	17.4 %	2	6	Ontario
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	29.5 %	1	-1	Colombie-Britannique
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	32.8 %	1	-1	Colombie-Britannique
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Ontario	1	0	0.0 %	29.3 %	0	0	Ontario
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Ontario	1	1	100.0 %	30.2 %	0	1	Ontario
2264 : Inspecteurs de la construction	Ontario	5	0	0.0 %	13.9 %	1	-1	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	4	1	25.0 %	35.9 %	1	0	Ontario
05 : Contrôleurs		10	4	40.0 %	33.7 %	3	1	

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Carillion Canada Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-10-24

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	Ont. moins de RMR		1	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau		1	0	0.0 %	14.7 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		7	4	57.1 %	45.8 %	3	1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Y.T.		1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Y.T.
06 : Surveillants : Artisanat et métiers			14	3	21.4 %	14.0 %	2	1	
7202 : Entrepreneurs et superviseurs, métiers de l'électricité et des télécommunications	Ontario		1	0	0.0 %	17.1 %	0	0	Ontario
7205 : Entrepreneurs et superviseurs, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien de la Colombie-Britannique			1	0	0.0 %	18.5 %	0	0	Colombie-Britannique
7205 : Entrepreneurs et superviseurs, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien de l'Ontario			11	3	27.3 %	13.3 %	1	2	Ontario
7214 : CNP 2006 - Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/ contremaîtresses des métiers de la transformation, du façonnage et du montage des métaux Colombie-Britannique			1	0	0.0 %	13.9 %	0	0	Colombie-Britannique
07 : Personnel administratif et de bureau principal			42	10	23.8 %	22.7 %	10	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA		8	0	0.0 %	3.4 %	0	0	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie		1	0	0.0 %	5.5 %	0	0	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton		1	1	100.0 %	13.4 %	0	1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton		2	0	0.0 %	8.2 %	0	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo		1	0	0.0 %	9.5 %	0	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR		3	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Thunder Bay		1	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Thunder Bay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		21	8	38.1 %	37.3 %	8	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		2	0	0.0 %	35.3 %	1	-1	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor		2	1	50.0 %	9.9 %	0	1	Windsor
08 : Personnel qualifié de la vente et des services			3	0	0.0 %	25.1 %	1	-1	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario		1	0	0.0 %	20.8 %	0	0	Ontario
6222 : Acheteurs au détail et en gros	Ontario		2	0	0.0 %	27.3 %	1	-1	Ontario
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce			6	0	0.0 %	13.1 %	1	-1	

2017-10-24



**Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Carillion Canada Inc.**

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-10-24

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 %	#		
7241 : Électriciens (sauf industriels et de réseaux électriques)	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	14.3 %	0	0	Colombie-Britannique
7251 : Plombiers	Ontario	1	0	0.0 %	9.9 %	0	0	Ontario
7253 : Monteurs de gaz	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	8.8 %	0	0	Colombie-Britannique
7294 : Peintres et décorateurs (sauf décorateurs d'intérieur)	Ontario	2	0	0.0 %	18.3 %	0	0	Ontario
10 : Personnel de bureau		25	10	40.0 %	37.1 %	9	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	1	1	100.0 %	4.2 %	0	1	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	3	1	33.3 %	1.7 %	0	1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peterborough	1	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Peterborough
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	18	8	44.4 %	48.1 %	9	-1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0	0.0 %	42.3 %	0	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	0	0.0 %	8.6 %	0	0	Victoria
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		8	4	50.0 %	48.8 %	4	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	7	3	42.9 %	48.9 %	3	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	1	100.0 %	47.5 %	0	1	Vancouver
13 : Autres personnels de vente et de service		5	0	0.0 %	13.3 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	4	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0	0.0 %	55.9 %	1	-1	Vancouver
14 : Autres travailleurs manuels		1	1	100.0 %	47.6 %	0	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	1	100.0 %	47.6 %	0	1	Vancouver
Total		326	66	20.2 %	20.4 %	66	0	

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Carillion Canada Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-10-24

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		151	8	5.3 %	4.3 %	6	2	National
03 : Professionnels	National		17	0	0.0 %	3.8 %	1	-1	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	National		44	1	2.3 %	4.6 %	2	-1	National
05 : Contrôleurs	National		10	1	10.0 %	13.9 %	1	0	National
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	National		14	1	7.1 %	7.8 %	1	0	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National		42	2	4.8 %	3.4 %	1	1	National
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	National		3	0	0.0 %	3.5 %	0	0	National
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	National		6	0	0.0 %	3.8 %	0	0	National
10 : Personnel de bureau	National		25	1	4.0 %	7.0 %	2	-1	National
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National		8	0	0.0 %	5.6 %	0	0	National
13 : Autres personnels de vente et de service	National		5	1	20.0 %	6.3 %	0	1	National
14 : Autres travailleurs manuels	National		1	0	0.0 %	5.3 %	0	0	National
Total			326	15	4.6 %	4.9 %	14	1	

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-10-24

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	NOC	Provincial
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA
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 : 2017-10-24

**Défauts de la FMA - Personnes
handicapées**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Directeurs	EEOG	National
03 : Professionnels	EOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EOG	National
05 : Superviseurs	EOG	National
6. : Superviseurs : Artisanat et métiers	EOG	National
7.: Personnel administratif et de bureau principal	EOG	National
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 des ventes et des services	EOG	National
13 : Autre personnel de vente et de service	EOG	National
14 : Autres travailleurs manuels	EOG	National
	EOG	
	EOG	
	EOG	

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Carillion Canada Inc.

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

Date : 2017-10-24

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap
	#	#	%	% ⁶	#	#	
01 : Cadres supérieurs	23	4	17.4 %	27.4 %	6	-2	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	128	31	24.2 %	38.9 %	50	-19	
03 : Professionnels	17	6	35.3 %	41.6 %	7	-1	
04 : Semi-professionnels et techniciens	44	4	9.1 %	12.5 %	6	-2	
05 : Contrôleurs	10	5	50.0 %	53.9 %	5	0	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	14	1	7.1 %	8.4 %	1	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	42	30	71.4 %	82.9 %	35	-5	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	3	3	100.0 %	48.6 %	1	2	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	6	0	0.0 %	6.0 %	0	0	
10 : Personnel de bureau	25	14	56.0 %	67.2 %	17	-3	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	8	4	50.0 %	63.9 %	5	-1	
13 : Autres personnels de vente et de service	5	0	0.0 %	61.0 %	3	-3	
14 : Autres travailleurs manuels	1	0	0.0 %	30.1 %	0	0	
Total	326	102	31.3 %	42.1 %	136	-34	

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Carillion Canada Inc.

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

Date : 2017-10-24

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peuples autochtones						
	Tous les employés	#	Représentation		Disponibilité		Gap
			#	%	#	%	
01 : Cadres supérieurs	23	0	0.0 %	2.9 %	1	-3	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	128	0	0.0 %	2.2 %	3	-3	
03 : Professionnels	17	0	0.0 %	1.5 %	0	0	
04 : Semi-professionnels et techniciens	44	0	0.0 %	2.5 %	1	-3	
05 : Contrôleurs	10	1	10.0 %	2.0 %	0	1	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	14	2	14.3 %	3.2 %	0	2	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	42	1	2.4 %	2.4 %	1	0	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	3	0	0.0 %	1.3 %	0	0	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	6	0	0.0 %	3.1 %	0	0	
10 : Personnel de bureau	25	0	0.0 %	1.8 %	0	0	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	8	0	0.0 %	0.9 %	0	0	
13 : Autres personnels de vente et de service	5	1	20.0 %	6.0 %	0	1	
14 : Autres travailleurs manuels	1	0	0.0 %	3.2 %	0	0	
Total	326	5	1.5 %	2.3 %	6	-1	

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Carillion Canada Inc.

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

Date : 2017-10-24

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation				Gap #
	Tous les employés #	des minorités visibles		Disponibilité		#	
		#	%	%	%		
01 : Cadres supérieurs	23	1	4.3 %	10.1 %	2	-3	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	128	17	13.3 %	15.0 %	19	-2	
03 : Professionnels	17	3	17.6 %	25.9 %	4	-1	
04 : Semi-professionnels et techniciens	44	13	29.5 %	22.3 %	10	3	
05 : Contrôleurs	10	4	40.0 %	33.7 %	3	1	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	14	3	21.4 %	14.0 %	2	1	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	42	10	23.8 %	22.7 %	10	0	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	3	0	0.0 %	25.1 %	1	-1	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	6	0	0.0 %	13.1 %	1	-1	
10 : Personnel de bureau	25	10	40.0 %	37.1 %	9	1	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	8	4	50.0 %	48.8 %	4	0	
13 : Autres personnels de vente et de service	5	0	0.0 %	13.3 %	1	-1	
14 : Autres travailleurs manuels	1	1	100.0 %	47.6 %	0	1	
Total	326	66	20.2 %	20.4 %	66	0	

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Carillion Canada Inc.

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

Date : 2017-10-24

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Disponibilité	Gap
	Tous les employés	#	%		#	#		
			#	%				
01/02 : Directeurs	151	8	5.3 %	4.3 %	6	2		
03 : Professionnels	17	0	0.0 %	3.8 %	1	-3		
04 : Semi-professionnels et techniciens	44	1	2.3 %	4.6 %	2	-1		
05 : Contrôleurs	10	1	10.0 %	13.9 %	1	0		
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	14	1	7.1 %	7.8 %	1	0		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	42	2	4.8 %	3.4 %	1	1		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	3	0	0.0 %	3.5 %	0	0		
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	6	0	0.0 %	3.8 %	0	0		
10 : Personnel de bureau	25	1	4.0 %	7.0 %	2	-1		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	8	0	0.0 %	5.6 %	0	0		
13 : Autres personnels de vente et de service	5	1	20.0 %	6.3 %	0	1		
14 : Autres travailleurs manuels	1	0	0.0 %	5.3 %	0	0		
Total	326	15	4.6 %	4.9 %	14	1		

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

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

Date : 2017-10-24

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

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



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

Date : 2017-10-24

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Directeurs		
03 : Professionnels	EEOG	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 des ventes et des services	EOG	National
13 : Autre personnel de vente et de service	EOG	National
14 : Autres travailleurs manuels	EOG	National
	EOG	
	EOG	
	EOG	
	EOG	

Outil d'établissement des objectifs à court terme

Carillon Canada Inc.

2017-10-15

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Entrée de provenant de l'effectif	Entrée de données	B x C x 3	Entrée de données	B x E x 3	D + F	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Equivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Entrée de données	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) + (B + D)

Catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les Employés 15/10/2017 #	Croissance (nouveaux postes)		Roulement (remplacement des employés)		Recrutement anticipé sur 3 ans #	Nombre #	Roulement (remplacement des employés)		Recrutement requis #	FEMMES Objectifs de 3 ans AAAA-AAAA		Disponibilité actuelle %	Ecart actuel #	Ecart anticipé #	Représentation actuelle %	Représentation anticipée dans 3 ans %
		Annuelle %	Sur 3 ans #	Annuel %	Sur 3 ans #			Annuel %	Sur 3 ans #		#	%					
Cadres supérieurs	23	-10.1%	-7	-4.4%	3	3	4	4.4%	1	1	1	27.4%	27.4%	-2	0	17.4%	25.0%
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	128	-12.5%	-48	3.1%	12	12	31	3.1%	3	3	5	38.9%	38.9%	-19	2	24.2%	41.3%
Professionnels	17	-9.8%	-5	7.8%	4	4	6	7.8%	1	0	2	41.6%	41.6%	-1	2	35.3%	58.3%
Personnel semi-professionnel et technique	44	-10.6%	-14	3.8%	5	5	4	3.8%	0	0	1	12.5%	12.5%	-2	1	9.1%	16.7%
Autre personnel de la vente et des services	5	-6.7%	-1	6.7%	1	1	0	6.7%	0	2	1	61.0%	61.0%	-3	-1	0.0%	25.0%

Outil d'établissement des objectifs à court terme

Carillion Canada Inc.

15-10-2017

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données	B x C x 3	Entrée de données	B x E x 3	D + F	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Equivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Entrée de données	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H - B	(H - J + L) - (B + D)

Catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les Employés 15/10/2017	AUTOCHTONES															
		Croissance (nouveaux postes)		Roulement (remplacement des employés)		Recrutement anticipé sur 3 ans	Nombre	Roulement (remplacement des employés)		Recrutement requis	Objectifs de 3 ans 2018 - 2020		Disponibilité actuelle	Ecart actuel	Ecart anticipé	Représentation actuelle	Représentation anticipée dans 3 ans
		Annuelle	Sur 3 ans	Annuel	Sur 3 ans			Annuel	Sur 3 ans		#	%					
#	%	#	%	#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	%	%
Cadres supérieurs	23	-10.1%	-7	-4.4%	3	3	0	4.4%	0	1	1	33.3%	2.9%	-1	1	0.0%	6.3%
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	128	-12.5%	-18	3.1%	12	12	0	3.1%	0	2	1	8.3%	2.2%	-3	-1	0.0%	1.3%
Personnel semi-professionnel et technique	44	-10.6%	-14	3.8%	5	5	0	3.8%	0	1	1	10.0%	2.5%	-1	0	0.0%	3.3%

Outil d'établissement des objectifs à court terme

Carillion Canada Inc.

15-10-2017

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données	B x C x 3	Entrée de données	B x E x 3	D + F	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Entrée de données	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H - B	(H - J + L) + (B + D)

Catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les Employés 15/10/2017	Croissance (nouveaux postes)		Roulement (remplacement des employés)		Recrutement anticipé sur 3 ans	Nombre	Roulement (remplacement des employés)		Recrutement requis	Objectifs de 3 ans 2018 - 2020		Disponibilité actuelle	Ecart actuel	Ecart anticipé	Représentation actuelle	Représentation anticipée dans 3 ans					
		Annuelle	Sur 3 ans	Annuel	Sur 3 ans			Annuel	Sur 3 ans		#	%						%	#	#	%	%
		#	%	#	%			#	%		#	%						%	#	#	%	%
Professionnels	17	-9,8%	-5	7,8%	-4	-4	0	7,8%	0	1	1	25,0%	3,8%	-1	1	0,0%	8,3%					
Personnel semi-professionnel et technique	44	-10,6%	-14	3,8%	5	5	1	3,8%	0	0	1	20,0%	4,6%	-1	1	2,3%	6,7%					
Personnel administratif et de bureau principal	25	-10,7%	-8	4,0%	3	3	1	4,0%	0	0	1	33,3%	7,0%	-1	1	4,0%	11,8%					

Outil d'établissement des objectifs à court terme

Carillon Canada Inc.

15-10-2017

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données	B x C x 3	Entrée de données	B x E x 3	D + F	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Entrée de données	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	(H - J + L) - (B + D) x N	H - B	(H - J + L) - (B + D)

Catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les Employés 15/10/2017	Croissance (nouveaux postes)		Roulement (remplacement des employés)		Recrutement anticipé sur 3 ans	Nombre	Roulement (remplacement des employés)		Recrutement requis	Objectifs de 3 ans 2018 - 2020		Disponibilité actuelle	Ecart actuel	Ecart anticipé	Représentation actuelle	Représentation anticipée dans 3 ans
		Annuelle	Sur 3 ans	Annuel	Sur 3 ans			Annuel	Sur 3 ans		#	%					
		%	#	%	#			%	#		%	%					
Cadres supérieurs	23	-10.1%	-7	-4.4%	3	3	1	4.4%	0	0	1	16.7%	10.1%	-1	0	4.3%	12.5%
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	128	-12.5%	-48	3.1%	12	12	17	3.1%	2	-3	2	15.0%	15.0%	-2	5	13.3%	21.3%
Professionnels	17	-9.8%	-5	7.8%	4	4	3	7.8%	1	1	1	25.9%	25.9%	-1	0	17.6%	25.0%
Personnel spécialisé de la vente et des services	3	-11.1%	-1	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	25.1%	25.1%	-1	-1	0.0%	0.0%
Travailleurs et artisans qualifiés	6	-11.1%	-2	11.1%	2	2	0	11.1%	0	1	1	25.0%	13.1%	-1	0	0.0%	25.0%
Autre personnel de la vente et des services	5	-6.7%	-1	6.7%	1	1	0	6.7%	0	1	1	50.0%	13.3%	-1	0	0.0%	25.0%

Résumé des objectifs				
Carillion Canada Inc.				
15 octobre 2017				

Femme

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
01	Cadres supérieurs	-2	27.4%	27.4%	
02	Cadres moyens et autres dirigeants	-19	38.9%	38.9%	
03	Professionnels	-1	41.6%	41.6%	
04	Semi-professionnels et techniciens	-2	12.5%	12.5%	
Peuples autochtones		-3	50.0%	50.0%	

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
01	Cadres supérieurs	-1	2.9%	2.9%	
02	Cadres moyens et autres dirigeants	-3	2.2%	2.2%	
Personnes handicapées		-1	2.5%	2.5%	

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
03	Professionnels	-1	3.8%	3.8%	
04	Semi-professionnels et techniciens	-1	4.6%	4.6%	
Membres des minorités		-1	7.0%	7.0%	

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
01	Cadres supérieurs	-1	16.7%	10.1%	
02	Cadres moyens et autres dirigeants	-2	15.0%	15.0%	
03	Professionnels	-1	25.9%	25.9%	
08	Personnel qualifié de la vente et des services	-1	25.1%	25.1%	
09	Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	-1	25.0%	13.1%	
13	Autres personnels de vente et de service	-1	25.0%	13.3%	

Carillion Canada Inc.

Analyse numérique Femme

Analyse de la main-d'œuvre					Plan d'équité en matière d'emploi			
CPEM E #	Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	Représentation actuelle	Gap		Objectif numérique		Calendrier	Gestionnaire responsable
			#	Taux d'utilisation	#	%		
01	Cadres supérieurs	4	-2	66.7%	1	27.4%	2020	TBD
02	Cadres moyens et autres dirigeants	31	-19	62.0%	5	38.9%	2020	TBD
03	Professionnels	6	-1	85.7%	2	41.6%	2020	TBD
04	Semi-professionnels et techniciens	4	-2	66.7%	1	12.5%	2020	TBD
14	Autres personnels de vente et de service	0	-3	0.0%	1	61.0%	2020	TBD

Analyse numérique Peuples autochtones

Analyse de la main-d'œuvre					Plan d'équité en matière d'emploi			
CPEM E #	Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	Représentation actuelle	Gap		Objectif numérique		Calendrier	Gestionnaire responsable
			#	Taux d'utilisation	#	%		
01	Cadres supérieurs	0	-1	0.0%	1	33.3%	2020	TBD
02	Cadres moyens et autres dirigeants	0	-3	0.0%	1	8.3%	2020	TBD
03	Semi-professionnels et techniciens	0	-1	0.0%	1	10.0%	2020	

Analyse numérique Minorités visibles

Analyse de la main-d'œuvre					Plan d'équité en matière d'emploi			
CPEM E #	Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	Représentation actuelle	Gap		Objectif numérique		Calendrier	Gestionnaire responsable
			#	Taux d'utilisation	#	%		
01	Cadres supérieurs	4	-2	50.0%	1	27.4%	2020	TBD
02	Les cadres moyens et autres	31	-19	89.5%	5	38.9%	2020	TBD
03	Professionnels	6	-1	75.0%	2	41.6%	2020	TBD
09	Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	4	-2	0.0%	1	12.5%	2020	TBD
13	Autres personnels de vente et de service	0	-3	0.0%	1	61.0%	2020	TBD

Analyse numérique Personnes handicapées

Analyse de la main-d'œuvre					Plan d'équité en matière d'emploi			
CPEM E #	Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	Représentation actuelle	Gap		Objectif numérique		Calendrier	Gestionnaire responsable
			#	Taux d'utilisation	#	%		
03	Professionnels	0	-1	0.0%	1	25.0%	2020	TBD
04	Semi-professionnels et techniciens	1	-1	50.0%	1	20.0%	2020	TBD
10	Personnel de bureau	1	-1	50.0%	1	33.3%	2020	TBD

Carillion Canada Inc.

ENQUÊTE SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI DE CARILLION.

Les données tirées de ce questionnaire et d'autres données analytiques permettront à Carillion Canada de cerner et d'éliminer les obstacles à l'attraction, au maintien en poste et à l'avancement de nos employés. Les réponses aux questions d'auto-identification sont volontaires et les renseignements que vous fournissez sont confidentiels et peuvent être modifiés à tout moment. Vous pouvez vous identifier comme membre de plus d'un groupe désigné.

Nous voulons être sûrs d'avoir entendu tous les employés. Que vous répondiez ou non aux questions d'auto-identification, il est obligatoire de renvoyer l'enquête. Saisissez votre nom en répondant à la question 1 et renvoyez le questionnaire d'enquête. Nous vous encourageons cependant vivement à répondre à l'ensemble du questionnaire afin de contribuer au succès du programme d'équité en matière d'emploi de Carillion.

Seules les personnes dûment autorisées au sein de la fonction des ressources humaines de Carillion Canada auront accès à vos renseignements, et ceux-ci ne seront utilisés qu'aux fins de l'équité en matière d'emploi. Veuillez noter que le gestionnaire d'un employé ne peut pas accéder à ces renseignements ni les consulter.

À l'avenir, seul votre numéro d'employé sera utilisé comme identifiant unique.

En partant des définitions ci-dessous, veuillez remplir le questionnaire. Faites partie du nombre!

1. Nom de l'employé

Prénom

Nom

2. Personnes handicapées

Les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi, soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience.

La définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.

Parmi les exemples de handicaps se trouvent, sans s'y limiter :

Coordination ou dextérité

- Difficulté à utiliser les mains ou les bras, par exemple pour saisir des objets ou utiliser un clavier

Mobilité

- Difficulté à se déplacer d'un bureau à l'autre, à parcourir de longues distances à pied ou à utiliser les escaliers

Cécité ou déficience visuelle

- Incapacité ou difficulté à voir, glaucome, mais prière de ne pas vous inclure si vous pouvez bien voir avec des lunettes ou des lentilles de contact

Parole

- Difficulté à parler ou à être compris

Ouïe

- Incapacité ou difficulté à entendre

Autres handicaps

- Handicaps d'apprentissage, de développement et autres types de handicaps

Selon cette définition, êtes-vous une personne handicapée?

- Oui
 Non

3. Un Autochtone est un Indien, un Métis ou un Inuit et/ou un Indien visé par un traité ou un Indien inscrit et/ou un membre d'une bande indienne ou d'une Première Nation.

Selon cette définition, êtes-vous Autochtone?

- Oui
 Non

4. Minorités visibles Font partie des minorités visibles les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche, peu importe le lieu de naissance.

Parmi les exemples de minorités visibles se trouvent, sans s'y limiter :

- Noir (quel que soit votre lieu de naissance, y compris le Canada, la Jamaïque, Trinidad, la Somalie, le Nigeria, l'Europe, etc.)
- Latino-américain non blanc (y compris les autochtones d'Amérique centrale et du Sud)
- Asiatique de l'Est (par exemple, chinois, japonais, coréen)
- Asiatiques du Sud/Indiens de l'Est (par exemple, Indiens, Pakistanais, Bangladeshi, Indiens de Guyane, Trinidad, Afrique de l'Est)
- Asie du Sud-Est (par exemple, birman, cambodgien, philippin, laotien, thaïlandais, vietnamien)
- Non-blanc d'Asie occidentale, d'Afrique du Nord ou arabe (par exemple, iranien, libanais, égyptien, libyen)
- Les personnes d'origine mixte (par exemple, dont l'un des parents appartient à l'un des groupes de minorités visibles énumérés ci-dessus)

Selon cette définition, faites-vous partie des minorités visibles?

- Oui
 Non

Veillez placer le questionnaire rempli dans l'enveloppe pré-adressée, cacheter et retourner à :
Employment Matters Consulting, 1369 Chalfield Drive, Oakville (Ontario) L6J 6R6

MERCI!

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

Nom de l'employeur : Carillion Canada Inc.

Principal lieu de travail : Concord (Ontario)

Nombre d'employés : 326

- Ontario : 253
- Colombie-Britannique : 35
- Alberta : 35
- Saskatchewan : 1
- Yukon : 1
- Territoires du Nord-Ouest : 1
-

Aperçu de l'organisation :

5612 – Services de soutien d'installations

Carillion fournit des services intégrés de gestion des installations, d'hébergement de la main-d'œuvre et de foresterie. Carillion fournit, entretient et protège environ 40 000 kilomètres d'autoroutes en Ontario et en Alberta. L'organisation est également présente dans la transmission et la distribution d'énergie et la construction.

Remarque : Les envois se sont faits volontairement.

Dates clés – Première évaluation annuelle

Entamée : 2018-04-19
Reçue : 2018-03-30
Analyse de l'effectif : 2017-10-24

COLLECTE DE DONNÉES SUR L'EFFECTIF

Nombre d'employés auxquels le questionnaire a été envoyé :
Nombre de questionnaires retournés :
Nombre de questionnaires remplis retournés :

#	%
326	100
261	80
256	78

- Le questionnaire comprend des définitions appropriées.
- Le questionnaire ou les documents d'accompagnement indiquent qu'un salarié peut s'auto-identifier comme membre de plusieurs groupes.

- Le questionnaire comporte un identifiant de l'employé.
- Le questionnaire comprend une question sur le sexe si cette information ne peut être obtenue à partir de la paie ou des dossiers du personnel.
- Le questionnaire indique qu'il est disponible dans d'autres formats sur demande.
- Le questionnaire indique que la réponse aux questions d'auto-identification est volontaire.
- Le questionnaire indique que les renseignements recueillis sont confidentiels et ne seront diffusés qu'avec d'autres personnes au sein de l'organisation afin de respecter les obligations d'équité en matière d'emploi.
- Le questionnaire indique que les employés peuvent mettre à jour ou modifier les informations les concernant à tout moment.

Observations :

- Les documents d'accompagnement indiquent que le questionnaire est disponible dans d'autres formats pour ceux qui ont besoin.
- Les renseignements sur le sexe sont absents, mais ils peuvent être tirés des dossiers du personnel.

ANALYSE DE L'EFFECTIF ET ÉTABLISSEMENT D'OBJECTIFS

- L'analyse de l'effectif est faite au moyen du SGIEMT.
- L'organisation a sélectionné les professions par défaut pour établir les estimations de la disponibilité externe ou a fourni des justifications raisonnables.
- L'organisation a sélectionné les paramètres géographiques par défaut pour établir les estimations de disponibilité externe ou a fourni des justifications raisonnables.
- L'organisation semble avoir attribué les bons codes à ses postes en utilisant le Classification nationale des professions (CNP) 2011.
- L'organisation a fixé un objectif pour chaque groupe désigné dans chaque catégorie professionnelle où un écart a été relevé.
- L'organisation a démontré qu'elle a tenu compte des éléments suivants pour fixer ses objectifs à court terme : le degré de sous-représentation, la disponibilité, la croissance ou la réduction prévue et le roulement prévu afin de fixer un objectif dans chaque groupe professionnel où un écart a été relevé.
- Les objectifs fixés arrivent à assurer des progrès raisonnables en étant supérieurs, ou au moins égaux, à la disponibilité.

Observations :

RÉSUMÉ DES OBJECTIFS

Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DM T
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme	Long terme		
#	Description		(1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)		
#	Description	#	%	%	%	%
01	Cadres supérieurs	-2	27,4	27,4	17,4	27,4
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-19	38,9	38,9	24,2	38,9
03	Professionnels	-1	41,6	41,6	35,3	41,6
04	Personnel semi-professionnel et technique	-2	12,5	12,5	90,1	12,5
13	Autre personnel de la vente et des services	-3	50,0	50,0	0,0	61,0

Observations :

L'analyse des effectifs a révélé des écarts dans les CPEME 07, 10 et 11 et la représentation actuelle est respectivement de 71,4 %, 56,4 % et 50,0 %. Il n'est donc pas nécessaire de fixer des objectifs dans ces CPEME.

Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DM T
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme	Long terme		
#	Description		(1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)		
#	Description	#	%	%	%	%
01	Cadres supérieurs	-1	2,9	2,9	0,0	2,9
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-3	2,2	2,2	0,0	2,2

04	Personnel semi-professionnel et technique	-1	2,5	2,5	0,0	2,5
----	---	----	-----	-----	-----	-----

Observations :

Minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DM T
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme	Long terme		
#	Description		#	(1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%
01	Cadres supérieurs	-1	16,7	10,1	4,3	10,1
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-2	15,0	15,0	13,3	15,0
03	Professionnels	-1	25,9	25,9	17,6	17,6
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	-1	25,1	25,1	0,0	25,1
09	Travailleurs qualifiés et artisans	-1	25,0	13,1	0,0	13,1
13	Autre personnel de la vente et des services	-1	25,0	13,3	0,0	13,3

Observations :

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DM T
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme	Long terme		
#	Description		#	(1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%

03	Professionnels	-1	3,8	3,8	0,0	3,8
04	Personnel semi-professionnel et technique	-1	4,6	4,6	2,3	4,6
10	Personnel de bureau	-1	7,0	7,0	4,0	7,0

Observations :

RECOMMANDATION

Je recommande que l'employeur soit déclaré :

conforme non conforme

Après avoir évalué les données soumises par l'employeur concernant ses effectifs et tenu compte de sa situation particulière, je recommande que la lettre de clôture comporte les éléments suivants :

- Nous constatons que de nombreux objectifs à court terme ont été fixés à des niveaux bien supérieurs à la disponibilité sur le marché du travail dans certaines catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME) pour les membres des minorités visibles. Nous recommandons que ces niveaux soient réduits pour s'assurer que les objectifs restent réalisables, pour tenir compte des effets des objectifs sur les membres des groupes non désignés et pour veiller à ce qu'ils ne forcent pas l'embauche et/ou la promotion de personnes qui ne possèdent pas les qualifications essentielles pour le travail à accomplir.

Nom de l'analyste : Maurice Yakibonge

Date: 29-07-2018

De : Yakibonge, Maurice [CM] au nom d'EE-EME
Envoyé : 21 septembre 2018 9:04
À : 'twallace@carillion.ca'
Cc : 'khamilton@carillion.ca'; 'Keith Jeffers'
Objet : Accord numéro 10000503 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

This information is also available in English, upon request

Madame Wallace,

Nous vous informons que la première évaluation de conformité entreprise le 19 avril 2018 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que Carillion Canada Inc. 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 écarts en matière de représentation des groupes désignés ont été décelés.

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

- Nous constatons que de nombreux objectifs à court terme ont été fixés à des niveaux bien supérieurs à la disponibilité sur le marché du travail dans certaines catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPME) pour les membres des minorités visibles. Nous recommandons que ces niveaux soient réduits pour s'assurer que les objectifs restent réalisables, pour tenir compte des effets des objectifs sur les membres des groupes non désignés et pour veiller à ce qu'ils ne forcent pas l'embauche et/ou la promotion de personnes qui ne possèdent pas les qualifications essentielles pour le travail à accomplir.

Prochaines étapes

Aux termes du PCF, votre entreprise fera l'objet d'une évaluation de conformité subséquente le 19 avril 2021, soit 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 Carillion Canada Inc. recevra un avis concernant une évaluation subséquente, vous devrez fournir les renseignements suivants :

- les formulaires 1 à 6 – données sur la main-d'œuvre au niveau national;
- une analyse de l'effectif à jour;
- un rapport des réalisations dûment rempli qui comprend vos objectifs numériques révisés à court et à long terme en fonction des écarts décelés 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, Carillion Canada Inc. devra démontrer avoir déployé des efforts raisonnables pour atteindre ses objectifs. Nous invitons votre entreprise à élaborer un plan d'action qui l'aidera à atteindre ses objectifs.

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

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

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 Maurice Yakibonge par courriel à l'adresse suivante : maurice.yakibonge@labour-travail.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@hrsdcc-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!