


 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 Valard Construction LP	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 de [REDACTED] (Plein temps et/ou temps partiel/permanent)
Numéro de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Pour trouver le code SCIAN à 4 de chiffres votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/list-liste-fra.htm 4124	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 4209-99th Street	Ville Edmonton	Province AB	Code postal T6E 5V7
	Numéro de téléphone 780-436-9876	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Brian Robinson	Titre Superviseur des ressources humaines		
Numéro de téléphone 780-436-9876 x 168	Adresse de courriel brobinson@valard.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 permanents à temps partiel au Canada; ET désirant présenter une soumission, ou obtenir un contrat, une offre à commandes ou un arrangement en matière d'approvisionnement de biens ou de services du gouvernement du Canada, d'une valeur de 1 000 000 \$ ou plus (incluant les taxes applicables),
atteste par la présente qu'elle s'engage à mettre en œuvre ou à maintenir l'équité en matière d'emploi de façon continue, au-delà de la période de l'instrument de passation des marchés, conformément aux exigences du Programme de contrats fédéraux. Pour de plus amples renseignements sur la façon de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi, veuillez consulter le site suivant: http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml
Remarque importante : Si, une vérification de l'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi révèle que l'organisation a fait une fausse déclaration, l'instrument de passation des marchés avec le Gouvernement du Canada pourrait être résilié.

SIGNATAIRE			
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de direction de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.			
Nom (en lettres moulées) Steve Sousa	Titre Directeur commercial		
Numéro de téléphone 403-279-1003	Adresse de courriel ssousa@valard.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature [REDACTED]	Date (AAAA/MM/JJ) 2017-11-28		

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 d'autres lois applicables. Vous avez droit à la protection de vos renseignements personnels et d'y avoir accès. La liste des renseignements personnels se retrouve dans la banque de renseignements personnels EDSC PPU 721. La marche à suivre pour obtenir ces renseignements est décrite dans la publication du gouvernement intitulée <i>Info Source</i> , accessible sur le site Web suivant : http://www.infosource.gc.ca . Vous pouvez également consulter <i>Info Source</i> en ligne à un Centre Service Canada.

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



Programme de contrats fédéraux

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

Les entrepreneurs doivent effectuer, élaborer et maintenir :

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

Les entrepreneurs doivent transmettre au Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada :

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

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

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

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

Questions et réponses

Filiale vs. Succursale/Division

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

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

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

Succursale : Une succursale ou direction est un bureau qui fait partie de l'organisation mais qui est localisé hors de son siège social.

Filiale : Une filiale est une société qui est la propriété ou est contrôlée par une autre entité (société mère), mais qui en est juridiquement distincte.

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

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

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

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

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

Statut d'emploi

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

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

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

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

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

Q3 En vertu du PCF, comment doit-on compter les étudiants?

R3 Les étudiants embauchés durant les congés scolaires, et qui retournent à l'école ne doivent pas être comptés aux fins de l'équité en matière d'emploi.

Toutefois, les étudiants d'un programme coopératif (Coop) qui travaillent pendant l'été ne sont pas considérés comme étant en « congé scolaire », puisque cette expérience de travail constitue une partie de leur éducation. De plus, il faut compter les étudiants qui travaillent à temps partiel de manière permanente, pourvu qu'ils travaillent 12 semaines ou plus pendant l'année.

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

R4 L'expression **autres employés** renvoie aux personnes en congé sans solde (souvent des mises à pied temporaires ou des congés de longue durée) qui, autrement, répondent à la définition d'employés permanents à plein temps ou d'employés permanents à temps partiel et qui conservent le droit de retourner au travail.



DEMANDE DE PROLONGATION DE DÉLAI POUR SOUMETTRE L'INFORMATION SUR L'ÉVALUATION DE CONFORMITÉ

Programme de contrats fédéraux

Conformément à l'appendice D – *La politique sur les marchés* du Conseil du Trésor quant au Programme de contrats fédéraux pour l'équité en matière d'emploi, les entrepreneurs qui font affaire avec le gouvernement du Canada dont l'effectif atteint 100 salariés ou plus et qui sont octroyés des contrats de biens et services d'un million ou plus sont tenus de satisfaire aux exigences d'équité en matière d'emploi, soumettre l'information quant à leur effectif et être soumis à l'évaluation de conformité. Les entrepreneurs ont la possibilité de demander une prolongation de délai lorsque des circonstances imprévues interfèrent avec la date d'échéance initiale prévue pour soumettre la documentation. La demande de prolongation doit être complétée tel qu'indiqué ci-dessous et signée par un cadre supérieur de l'entreprise, c'est-à-dire le directeur général, le vice-président ou un gestionnaire autorisé. Une fois le formulaire complété, vous pouvez le soumettre par courriel : ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca.

Je soussigné, au nom de (nom légal de l'entreprise) **Valard Construction LP** (ci-après nommée « l'entreprise ») et le Numéro de l'accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi (numéro de l'accord) _____, atteste que :

1. Je suis autorisé à signer ce document au nom de l'entreprise. J'atteste, par ma signature, que l'entreprise est liée par les déclarations figurant au présent document ainsi qu'aux possibles conséquences d'être retrouvé en situation de non-conformité avec le Programme de contrats fédéraux.
2. J'atteste que l'entreprise ne peut soumettre la documentation requise pour l'évaluation de conformité dans le délai requis par le Programme de contrats fédéraux.
3. Je demande que cette échéance soit reportée au (date) 31 décembre 2018 en raison de :

(Veuillez décrire) Valard LP n'a pas réalisé qu'il était toujours lié par les exigences du PCF puisque le contrat qu'il a conclu dans le cadre de l'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi (AMOEE) a pris fin il y a plus d'un an. Par conséquent, aucune mesure n'a été prise pour satisfaire aux exigences du PCF. Toutefois, bien que le contrat soit terminé, Valard a l'intention de se conformer avec diligence à l'ensemble des exigences du PCF et demande respectueusement une prolongation de deux mois pour être en mesure de soumettre le sondage à ses 2 000 employés salariés.

4. En tant que cadre supérieur de l'entreprise, je déclare que toutes ces déclarations sont exactes au meilleur de ma connaissance, et je demande de prolongation.

Nom : **Steve Sousa** Titre : **Agent commercial principal**

Courriel : **ssousa@valard.com**

N° de téléphone : **403-279-1003**

Adresse d'affaires : **3595 114, avenue SE, Calgary, Alberta T2Z 3X2**



Emploi et
Développement social Canada

Emp
Soci

Signature : _____

Date : **18 octobre 2018**

De : Yakibonge, Maurice [NC] Au nom de l'EE-EME

Envoyé : 19 octobre 2018 15h47

À l'adresse suivante : "ssousa@valard.com" <ssousa@valard.com> ; EE-EME <ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca>

Cc : Brusse, Jennifer <JBrusse@valard.com> ; 'Feniuk, Jessie' <JFeniuk@valard.com>

Sujet : Prolongation de l'obligation de soumettre les informations relatives à l'évaluation de la conformité au programme de contrats fédéraux - 10000650

Bon après-midi,

Vous avez demandé une prolongation pour soumettre les informations de votre organisation pour l'évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux au-delà de la date limite initiale fixée par le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada.

Comme demandé, nous vous accordons par la présente une prolongation jusqu'au **31 décembre 2018**.

Si vous avez des questions concernant votre évaluation de conformité, n'hésitez pas à nous contacter à l'adresse suivante : ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca.

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

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

Division 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!

De : Feniuk, Jessie [<mailto:JFeniuk@valard.com>]

Envoyé : 18 octobre - 18 16h59

Pour : EE-EME

Cc : Brusse, Jennifer

Sujet : Demande de prolongation pour la présentation des informations relatives à l'évaluation de la conformité

L'après-midi,

Suite à des discussions antérieures avec votre bureau, veuillez accepter la demande de prolongation ci-jointe pour fournir des informations sur l'évaluation de la conformité concernant le Programme des entrepreneurs fédéraux, présentée au nom de Valard Construction LP. Valard demande une prolongation jusqu'au 31 décembre 2018 et veillera à donner la priorité à cette question pendant cette période.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à me contacter ou à contacter ma collègue Jennifer Brusse.

Je vous remercie de votre temps et de votre considération,

Jessie

Jessie Feniuk | Conseiller juridique | Valard Construction LP
3595 - 114 Ave SE | Calgary, AB T2Z 3X2 | www.valard.com
Téléphone principal : 403.279.1003 | Mobile : 403.828.7780 | Fax : 403.236.1303 | Courriel :
JFeniuk@valard.com



Quanta Services, Inc. (NYSE : PWR) | www.quantaservices.com



Clause d'exonération – Version d'Entreprise – Ce courriel et tout document qui s'y rattache sont confidentiels et destinés au(x) destinataire(s) ciblé(s) uniquement. Si vous n'êtes pas le destinataire visé, vous ne devez pas lire, distribuer, copier ou modifier ce courriel. Les opinions exprimées dans ce courriel sont celles de l'auteur et ne représentent pas celles de Construction Valard PL. Attention: Malgré les précautions prises afin de s'assurer qu'aucun virus n'était présent dans ce courriel, Construction Valard PL ne saura accepter aucune responsabilité pour tout dégât ou perte qui pourrait survenir lors de l'ouverture de ce courriel et de ses fiches jointes.

Clause de non-responsabilité - Version entreprise - Ce courriel et tout fichier joint sont confidentiels et destinés uniquement au(x) destinataire(s). Si vous n'êtes pas le destinataire désigné, vous ne devez pas lire, distribuer, copier ou modifier ce courrier électronique. Toutes les opinions exprimées dans ce courrier électronique sont celles de l'auteur et ne représentent pas celles de Valard Construction LP. Avertissement : Bien que des précautions aient été prises pour s'assurer qu'aucun virus ne soit présent dans ce courriel, Valard Construction LP ne peut accepter la responsabilité de toute perte ou de tout dommage résultant de l'utilisation de ce courriel ou des pièces jointes.

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Valard
 Construction LP

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

Date : 2019-02-15

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap
	#	#	%	% ¹⁵	#	#	
01 : Cadres supérieurs	16	2	12.5 %	27.6 %	4	-2	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	189	32	16.9 %	39.4 %	74	-42	
03 : Professionnels	70	15	21.4 %	42.7 %	30	-15	
04 : Semi-professionnels et techniciens	64	10	15.6 %	18.0 %	12	-2	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	245	7	2.9 %	5.5 %	13	-6	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	3	0	0.0 %	24.8 %	1	-1	
10 : Personnel de bureau	122	97	79.5 %	71.8 %	88	9	
14 : Autres travailleurs manuels	107	16	15.0 %	19.1 %	20	-4	
Total	816	179	21.9 %	29.7 %	242	-63	

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 - Valard
 Construction LP

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

Date : 2019-02-15

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Peuples autochtones				Gap #
	#	#	Représentation		Disponibilité		
			#	%	#	%	
01 : Cadres supérieurs	16	1	6.3 %	3.2 %	1	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	189	11	5.8 %	2.7 %	5	6	
03 : Professionnels	70	1	1.4 %	1.6 %	1	0	
04 : Semi-professionnels et techniciens	64	2	3.1 %	3.3 %	2	0	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	245	29	11.8 %	4.9 %	12	17	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	3	0	0.0 %	2.9 %	0	0	
10 : Personnel de bureau	122	8	6.6 %	5.4 %	7	1	
14 : Autres travailleurs manuels	107	8	7.5 %	10.5 %	11	3	
Total	816	60	7.3 %	4.8 %	39	21	

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 - Valard
 Construction LP

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

Date : 2019-02-15

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		16	3	18.8 %	11.5 %	2	1	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants		189	19	10.1 %	17.6 %	33	-14	
03 : Professionnels		70	22	31.4 %	26.4 %	18	4	
04 : Semi-professionnels et techniciens		64	8	12.5 %	26.5 %	17	-9	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		245	9	3.7 %	5.2 %	13	-4	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		3	0	0.0 %	13.8 %	0	0	
10 : Personnel de bureau		122	15	12.3 %	21.5 %	26	-11	
14 : Autres travailleurs manuels		107	6	5.6 %	18.4 %	20	-14	
Total		816	82	10.1 %	15.9 %	129	-47	

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 - Valard
 Construction LP

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

Date : 2019-02-15

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Disponibilité	Gap
	Tous les employés	#	#	%	%	#		
01/02 : Directeurs	205	3	1.5 %	5.0 %	10	-7		
03 : Professionnels	70	0	0.0 %	8.9 %	6	-6		
04 : Semi-professionnels et techniciens	64	1	1.6 %	7.6 %	5	-4		
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	245	6	2.4 %	10.1 %	25	-19		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	3	0	0.0 %	8.0 %	0	0		
10 : Personnel de bureau	122	3	2.5 %	9.3 %	11	-8		
14 : Autres travailleurs manuels	107	3	2.8 %	6.8 %	7	-4		
Total	816	16	2.0 %	8.0 %	64	-48		

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 : 2019-02-15

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
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	NOC	Provincial
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
14 : Autres travailleurs manuels	EEOG	CMA



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Valard
Construction LP

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

Date : 2019-02-15

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en
matière d'emploi

01/02 : Gestionnaires

03 : Professionnels

04 : Semi-professionnels et techniciens

06 : Superviseurs : Artisanat et métiers

08 : Personnel qualifié de la vente et des

services 10 : Personnel de bureau

14 : Autres travailleurs manuels

Effectuer l'analyse
par

EEOG

EEOG

EEOG

EEOG

EEOG

EEOG

EEOG

EEOG

Espace
recrutement

National

National

National

National

National

National

National

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Valard Construction LP

15-02-2019

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
31	12	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

Valard Construction LP

15-02-2019

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
31	12	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

Valard Construction LP

15-02-2019

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
31	12	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

Tableau 3 : Personnes handicapées

Tableau 7 : Personnes handicapées

Tableau 11 : Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	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

Valard Construction LP

15-02-2019

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
31	12	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

Valard Construction LP

15-02-2019

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 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	D'ici 3 ans			JJ-MM-AAAA	Annuellement		D'ici 3 ans	À - De						AAAA - AAAA
	31-12-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	31-12-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01	Cadres supérieurs	16	-100.0%	5.0%	2	0.0%	8.0%	4	6	2	8.0%	0	3	2	27.6%	27.6%	-2	-1	12.5%	22.2%
02	Cadres intermédiaires et autres admin	189	-100.0%	5.0%	28	0.0%	8.0%	45	73	32	8.0%	8	61	29	39.4%	39.4%	-42	-32	16.9%	24.4%
03	Professionnels	70	-100.0%	5.0%	11	0.0%	8.0%	17	28	15	8.0%	4	24	12	42.7%	42.7%	-15	-12	21.4%	28.4%
04	Personnel semi-professionnels et tech	64	-100.0%	5.0%	10	0.0%	8.0%	15	25	10	8.0%	2	5	5	18.0%	18.0%	-2	0	15.6%	17.6%
05	Surveillants	0	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	245	-100.0%	5.0%	37	0.0%	8.0%	59	96	7	8.0%	2	11	5	5.5%	5.5%	-6	-6	2.9%	3.5%
07	Personnel administratif et de bureau p	0	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	3	-100.0%	5.0%	0	0.0%	8.0%	1	1	0	8.0%	0	1	0	24.8%	24.8%	-1	-1	0.0%	0.0%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	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	122	-100.0%	5.0%	18	0.0%	8.0%	29	47	97	8.0%	23	27	0	71.8%	71.8%	9	-27	79.5%	52.9%
11	Personnel intermédiaire de la vente et	0	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	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 serv	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	107	-100.0%	5.0%	16	0.0%	8.0%	26	42	16	8.0%	4	11	8	19.1%	19.1%	-4	-3	15.0%	16.3%
Total		816	-100.0%	5.0%	122	0.0%	8.0%	196	318	179	8.0%	43	143	94	29.7%	29.7%	-63	-49	21.9%	24.5%

† 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	27.6	0	27.6	Valard cherchera à améliorer la représentation des femmes dans ce groupe professionnel en recrutant à un niveau minimum équivalent à la disponibilité actuelle.
02	Cadres intermédiaires et autres admin	29	39.4	0	39.4	Valard cherchera à améliorer la représentation des femmes dans ce groupe professionnel en recrutant à un niveau minimum équivalent à la disponibilité actuelle.
03	Professionnels	12	42.7	0	42.7	Valard cherchera à améliorer la représentation des femmes dans ce groupe professionnel en recrutant à un niveau minimum équivalent à la disponibilité actuelle.
04	Personnel semi-professionnels et tech	5	18.0	0	18.0	Valard cherchera à améliorer la représentation des femmes dans ce groupe professionnel en recrutant à un niveau minimum équivalent à la disponibilité actuelle.
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06	Contremaîtres	5	5.5	0	5.5	Valard cherchera à améliorer la représentation des femmes dans ce groupe professionnel en recrutant à un niveau minimum équivalent à la disponibilité actuelle.
07	Personnel administratif et de bureau p	0	0.0	0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	24.8	0	24.8	Valard cherchera à améliorer la représentation des femmes dans ce groupe professionnel en recrutant à un niveau minimum équivalent à la disponibilité actuelle.
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10	Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Valard Construction LP

15-02-2019

14	Autres travailleurs manuels	8	19.1	0	19.1	Valard cherchera à améliorer la représentation des femmes dans ce groupe professionnel en recrutant à un niveau minimum équivalent à la disponibilité actuelle.
Total		94	29.7	0	29.7	Valard cherchera à améliorer la représentation des femmes dans ce groupe professionnel en recrutant à un niveau minimum équivalent à la disponibilité actuelle.

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Valard Construction LP

15-02-2019

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 ^d	De l'analyse de l'effectif ^d	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ^d	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	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		AAAA - AAAA	AAAA - AAAA					
	31-12-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	31-12-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	%	N°	N°	%	%	
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%
01 Cadres supérieurs	16	-100.0%	5.0%	2	0.0%	8.0%	4	6	1	8.0%	0	0	0	0	3.2%	0	0	6.3%	5.6%
02 Cadres intermédiaires et autres admin	189	-100.0%	5.0%	28	0.0%	8.0%	45	73	11	8.0%	3	-2	0	2.7%	6	2	5.8%	3.7%	
03 Professionnels	70	-100.0%	5.0%	11	0.0%	8.0%	17	28	1	8.0%	0	0	0	1.6%	0	0	1.4%	1.2%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	64	-100.0%	5.0%	10	0.0%	8.0%	15	25	2	8.0%	0	0	0	3.3%	0	0	3.1%	2.7%	
05 Surveillants	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
06 Contremaîtres	245	-100.0%	5.0%	37	0.0%	8.0%	59	96	29	8.0%	7	-8	0	4.9%	17	8	11.8%	7.8%	
07 Personnel administratif et de bureau polyvalent	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	3	-100.0%	5.0%	0	0.0%	8.0%	1	1	0	8.0%	0	0	0	2.9%	0	0	0.0%	0.0%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	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	122	-100.0%	5.0%	18	0.0%	8.0%	29	47	8	8.0%	2	2	0	5.4%	1	-2	6.6%	4.3%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	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	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	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	107	-100.0%	5.0%	16	0.0%	8.0%	26	42	8	8.0%	2	7	4	10.5%	10.5%	-3	-3	7.5%	8.1%
Total	816	-100.0%	5.0%	122	0.0%	8.0%	196	318	60	8.0%	14	-1	0	4.8%	21	1	7.4%	4.9%	

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

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

Tableau 4: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Autochtones				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01 Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	0	0.0	0	0.0	
03 Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0	0	0.0	
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau polyvalent	0	0.0	0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Valard Construction LP

15-02-2019

14	Autres travailleurs manuels	4	10.5	0	10.5	Valard cherchera à améliorer la représentation des Autochtones dans ce groupe professionnel en recrutant à un niveau minimum équivalent à la disponibilité actuelle.
Total		0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Valard Construction LP

15-02-2019

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	Actuel			Prévu	JJ-MM-AAAA		Annuellement	D'ici 3 ans						AAAA - AAAA
	31-12-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	31-12-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01/02 Cadres	205	-100.0%	5.0%	31	0.0%	8.0%	49	80	3	8.0%	1	10	4	5.0%	5.0%	-7	-6	1.5%	2.5%	
03 Professionnels	70	-100.0%	5.0%	11	0.0%	8.0%	17	28	0	8.0%	0	7	2	8.9%	8.9%	-6	-5	0.0%	2.5%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	64	-100.0%	5.0%	10	0.0%	8.0%	15	25	1	8.0%	0	5	2	7.6%	7.6%	-4	-3	1.6%	4.1%	
05 Surveillants	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
06 Contremaîtres	245	-100.0%	5.0%	37	0.0%	8.0%	59	96	6	8.0%	1	23	10	10.1%	10.1%	-19	-13	2.4%	5.3%	
07 Personnel administratif et de bureau	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	3	-100.0%	5.0%	0	0.0%	8.0%	1	1	0	8.0%	0	0	0	8.0%	8.0%	0	0	0.0%	0.0%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	122	-100.0%	5.0%	18	0.0%	8.0%	29	47	3	8.0%	1	11	4	9.3%	9.3%	-8	-7	2.5%	4.3%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
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	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	107	-100.0%	5.0%	16	0.0%	8.0%	26	42	3	8.0%	1	6	3	6.8%	6.8%	-4	-3	2.8%	4.1%	
Total	816	-100.0%	5.0%	122	0.0%	8.0%	196	318	16	8.0%	4	63	25	8.0%	8.0%	-49	-38	2.0%	3.9%	

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

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

Tableau 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	4	5.0	0	5.0	Valard cherchera à améliorer la représentation des personnes handicapées dans ce groupe professionnel en recrutant à un niveau minimum équivalent à la disponibilité actuelle.
03 Professionnels	2	8.9	0	8.9	Valard cherchera à améliorer la représentation des personnes handicapées dans ce groupe professionnel en recrutant à un niveau minimum équivalent à la disponibilité actuelle.
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	2	7.6	0	7.6	Valard cherchera à améliorer la représentation des personnes handicapées dans ce groupe professionnel en recrutant à un niveau minimum équivalent à la disponibilité actuelle.
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	10	10.1	0	10.1	Valard cherchera à améliorer la représentation des personnes handicapées dans ce groupe professionnel en recrutant à un niveau minimum équivalent à la disponibilité actuelle.
07 Personnel administratif et de bureau	0	0.0	0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	4	9.3	0	9.3	Valard cherchera à améliorer la représentation des personnes handicapées dans ce groupe professionnel en recrutant à un niveau minimum équivalent à la disponibilité actuelle.
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	3	6.8	0	6.8	Valard cherchera à améliorer la représentation des personnes handicapées dans ce groupe professionnel en recrutant à un niveau minimum équivalent à la disponibilité actuelle.
Total	25	8.0	0	8.0	Valard cherchera à améliorer la représentation des personnes handicapées dans ce groupe professionnel en recrutant à un niveau minimum équivalent à la disponibilité actuelle.

006527

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Valard Construction LP

15-02-2019

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Valard Construction LP

15-02-2019

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 ^d	De l'analyse de l'effectif ^d	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ^d	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	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		AAAA - AAAA							
	31-12-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	31-12-2018	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	16	-100.0%	5.0%	2	0.0%	8.0%	4	6	3	8.0%	1	0	0	11.5%	1	0	18.8%	11.1%		
02 Cadres intermédiaires et autres admin	189	-100.0%	5.0%	28	0.0%	8.0%	45	73	19	8.0%	5	24	13	17.6%	-14	-11	10.1%	12.4%		
03 Professionnels	70	-100.0%	5.0%	11	0.0%	8.0%	17	28	22	8.0%	5	4	0	26.4%	4	-4	31.4%	21.0%		
04 Personnel semi-professionnels et tech	64	-100.0%	5.0%	10	0.0%	8.0%	15	25	8	8.0%	2	14	7	26.5%	-9	-7	12.5%	17.6%		
05 Surveillants	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
06 Contremaîtres	245	-100.0%	5.0%	37	0.0%	8.0%	59	96	9	8.0%	2	8	#VALUE!	5.2%	-4	#VALUE!	3.7%	#VALUE!		
07 Personnel administratif et de bureau p	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	3	-100.0%	5.0%	0	0.0%	8.0%	1	1	0	8.0%	0	0	0	13.8%	0	0	0.0%	0.0%		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	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	122	-100.0%	5.0%	18	0.0%	8.0%	29	47	15	8.0%	4	19	10	21.5%	-11	-9	12.3%	15.0%		
11 Personnel intermédiaire de la vente et	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	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	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	107	-100.0%	5.0%	16	0.0%	8.0%	26	42	6	8.0%	1	18	8	18.4%	-14	-10	5.6%	10.6%		
Total	816	-100.0%	5.0%	122	0.0%	8.0%	196	318	82	8.0%	20	87	51	15.9%	-48	-36	10.0%	12.0%		

† 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 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		
	N ^o	%	N ^o	%	
01 Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	13	17.6	0	17.6	Valard cherchera à améliorer la représentation des membres des minorités visibles dans ce groupe professionnel en recrutant à un niveau minimum équivalent à la disponibilité actuelle.
03 Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et tech	7	26.5	0	26.5	Valard cherchera à améliorer la représentation des membres des minorités visibles dans ce groupe professionnel en recrutant à un niveau minimum équivalent à la disponibilité actuelle.
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	#VALUE!	#VALUE!	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau p	0	0.0	0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	10	21.5	0	21.5	Valard cherchera à améliorer la représentation des membres des minorités visibles dans ce groupe professionnel en recrutant à un niveau minimum équivalent à la disponibilité actuelle.
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Valard Construction LP

15-02-2019

14	Autres travailleurs manuels	8	18.4	0	18.4	Valard cherchera à améliorer la représentation des membres des minorités visibles dans ce groupe professionnel en recrutant à un niveau minimum équivalent à la disponibilité actuelle.
Total		51	15.9	0	15.9	Valard cherchera à améliorer la représentation des membres des minorités visibles dans ce groupe professionnel en recrutant à un niveau minimum équivalent à la disponibilité actuelle.

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Valard Construction LP

15-02-2019

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 JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
			Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			À - De	AAAA - AAAA								
		Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	0	3	%	%	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	0.0%	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	0.0%	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	0.0%	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	0.0%	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	0.0%	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	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	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 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 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

Valard Construction LP

15-02-2019

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Valard Construction LP

15-02-2019

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 11: Autochtones

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (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 requises 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			À - De	AAAA - AAAA								
		Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	0	3											
		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	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	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau p	0	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	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	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	#DIV/0!	#DIV/0!	
11	Personnel intermédiaire de la vente et	0	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	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 serv	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	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 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

Valard Construction LP

15-02-2019

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Valard Construction LP

15-02-2019

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 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	AAAA - AAAA						
	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	D'ici 3 ans	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	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	#DIV/0!	#DIV/0!
07 Personnel administratif et de bureau	0	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	#DIV/0!	#DIV/0!
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	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	#DIV/0!	#DIV/0!
11 Personnel intermédiaire 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	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	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	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	#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

Valard Construction LP

15-02-2019

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 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	%	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	%	%		
0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%		
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	0.0%	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 polyvalent	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
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	0.0%	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	0.0%	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	0.0%	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	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	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 polyvalent	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

Valard Construction LP

15-02-2019

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

Valard Construction LP

15-02-2019

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

Valard Construction LP

15-02-2019

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	0	0	0.0	0.0	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	3	0	0.0	24.8	1	-1	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	0	0	0.0	0.0	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	122	97	79.5	71.8	88	9	110.7	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	0	0	0.0	0.0	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	0	0	0.0	0.0	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									
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Femmes		Femmes				Femmes					
Tous les employés	Femmes		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	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
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	24.8	0.0	0	0.0	24.8	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	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
10	Personnel de bureau	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
11	Personnel intermédiaire 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
12	Travailleurs manuels	0	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

Valard Construction LP

15-02-2019

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

Valard Construction LP

15-02-2019

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				Tous les employés	Avancements				Tous les employés	Cessations de fonctions				
			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	0	0	0.0	0.0	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	107	16	15.0	19.1	20	-4	78.3	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2018	816	179	21.9	29.7	242	-63	73.9	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	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	
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0	8	0.0	19.1	0.0	0	0.0	19.1	0.0	
		3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
Total		0	0	0.0	94	0.0	29.7	0.0	0	0.0	29.7	0.0	
		3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Valard Construction LP

15-02-2019

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							
		Représentation	Disponibilité	Actuel	Prévu			Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	%	Prévu	Différence	Actuel	%	Prévu	Différence						
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
01	Cadres supérieurs	2018	16	1	6.3	3.2	1	0	195.3																
		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
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	189	11	5.8	2.7	5	6	215.6																
		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
03	Professionnels	2018	70	1	1.4	1.6	1	0	89.3																
		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
04	Personnel semi-professionnels et technique	2018	64	2	3.1	3.3	2	0	94.7																
		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	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	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	245	29	11.8	4.9	12	17	241.6																
		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

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
01	Cadres supérieurs	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	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	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	
03	Professionnels	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	
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	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	
06	Contremaîtres	0	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 5 : Résultats - Autochtones

Valard Construction LP

15-02-2019

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

Valard Construction LP

15-02-2019

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
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	3	0	0.0	2.9	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
10	Personnel de bureau	2018	122	8	6.6	5.4	7	1	121.4	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	0	0	0.0	0.0	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	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité									
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones	
#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
07	Personnel administratif et de bureau principal	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	3	0	0	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	0	0.0	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	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	0	0.0	0.0	0.0
12	Travailleurs manuels	0	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 5 : Résultats - Autochtones

Valard Construction LP

15-02-2019

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

Valard Construction LP

15-02-2019

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		Différence				
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	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	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	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	107	8	7.5	10.5	11	-3	71.2																
		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
Total		2018	816	60	7.4	4.8	39	21	153.2																
		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	4	0.0	10.5	0.0	0	0.0	10.5	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	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	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Valard Construction LP

15-02-2019

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	205	3	1.5	5.0	10	-7	29.3																
		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	70	0	0.0	8.9	6	-6	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
04	Personnel semi-professionnels et technique	2018	64	1	1.6	7.6	5	-4	20.6																
		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
05	Surveillants	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
06	Contremaîtres	2018	245	6	2.4	10.1	25	-19	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

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			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	4	0.0	5.0	0.0	0	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	2	0.0	8.9	0.0	0	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	2	0.0	7.6	0.0	0	0.0	7.6	0.0	
		3	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	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0	0	0.0	10	0.0	10.1	0.0	0	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

Valard Construction LP

15-02-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif						Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
			Personnes handicapées						Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées								
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	3	0	0.0	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
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
10	Personnel de bureau	2018	122	3	2.5	9.3	11	-8	26.4	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	0	0	0.0	0.0	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	0	0	0.0	0.0	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						
		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	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
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		3	0	0	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	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	0.0
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	4	0.0	9.3	0	0.0	9.3	0.0	0.0	0.0
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		3	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

Valard Construction LP

15-02-2019

12	Travailleurs manuels spécialisés	0 3	0 0	0 0	0.0 0.0	0 0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0 0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	
----	-------------------------------------	--------	--------	--------	------------	--------	------------	------------	------------	--------	------------	------------	------------	--

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Valard Construction LP

15-02-2019

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				Tous les employés	Avancements				Tous les employés	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				
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2018	107	3	2.8	6.8	7	-4	41.2	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2018	816	16	2.0	8.0	65	-49	24.5	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	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	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0	0.0	3	0.0	6.8	0.0	0	0.0	6.8	0.0	
Total		0	0	0	0.0	25	0.0	8.0	0.0	0	0.0	8.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Valard Construction LP

15-02-2019

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	16	3	18.8	11.5	2	1	163.0																	
		0	0	0	0.0	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	189	19	10.1	17.6	33	-14	57.1																	
		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
03	Professionnels	2018	70	22	31.4	26.4	18	4	119.0																	
		0	0	0	0.0	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	64	8	12.5	26.5	17	-9	47.2																	
		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
05	Surveillants	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06	Contremaîtres	2018	245	9	3.7	5.2	13	-4	70.6																	
		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

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	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		
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0.0	13	0.0	17.6	0.0	0	0.0	17.6	0.0		
		3	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	0	0.0	0.0	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	7	0.0	26.5	0.0	0	0.0	26.5	0.0		
		3	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	0	0.0	0.0	0.0		
		3	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	0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Valard Construction LP

15-02-2019

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

Valard Construction LP

15-02-2019

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									
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#				
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	3	0	0.0	13.8	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	0	0	0.0	0.0	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	122	15	12.3	21.5	26	-11	57.2	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	0	0	0.0	0.0	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	0	0	0.0	0.0	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		
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#				
07	Personnel administratif et de bureau principal	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		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		3	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	0.0	0.0	0.0			
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	10	0.0	21.5	0	0.0	21.5	0.0			
		3	0	0	0.0			0.0	0	0.0	0.0	0.0			
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		3	0	0	0.0			0.0	0	0.0	0.0	0.0			
12	Travailleurs manuels	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 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Valard Construction LP

15-02-2019

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

Valard Construction LP

15-02-2019

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		Membres des minorités visibles						Tous les employés		Membres des minorités visibles		Tous les employés		Membres des minorités visibles		Tous les employés		Membres des minorités visibles					
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu								
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2018	107	6.0	5.6	18.4	20	-14	30.5	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2018	816	82.0	10.0	15.9	130	-48	63.2	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs												Commentaires
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité										
		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		Membres des minorités visibles				
#	%	Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	8	0.0	18.4	0.0	0	0.0	18.4	0.0	0	0.0	
Total		0	0.0	51	0.0	15.9	0.0	0	0.0	15.9	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonnables
Valard Construction LP
15-02-2019

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 souhaitaient 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) :

Contexte opérationnel

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

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

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

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

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

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

- Autre.

Détails additionnels

Veuillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

Valard prend très au sérieux la nécessité de garantir l'égalité sur le lieu de travail. Cet enjeu a été et sera toujours un objectif de l'entreprise. Afin d'assurer le respect de ce programme, Valard a communiqué avec les membres et a discuté de cette question avec un conseiller juridique externe afin de garantir une transparence totale. Nous continuons à former les membres de notre organisation et avons déjà envisagé de faire participer certaines personnes à des séminaires dès janvier 2019. Nous avons constamment cherché des moyens de garantir l'intégrité des résultats fournis au fil de ce rapport. Nous procéderons à un bilan interne complet à la suite de ce rapport et discuterons de la manière de fournir à l'avenir les meilleures données possible et de continuer à assurer le maintien d'un environnement de travail axé sur l'égalité.

Questionnaire d'auto-identification

Instructions

Valard est d'avis que tous les employés doivent être traités équitablement. Nous favorisons l'équité en matière d'emploi en milieu de travail afin de garantir que les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles sont représentés d'une manière équitable à tous les niveaux de notre organisation. Notre programme d'équité en matière d'emploi garantit que nos pratiques d'embauche et de promotion sont fondées sur les aptitudes et la compétence des candidats.

L'objectif de ce questionnaire d'auto-identification est de récolter de l'information sur la composition de notre effectif afin de dresser un portrait de l'équité en matière d'emploi au sein de notre organisation et d'obtenir les données statistiques nécessaires pour nous permettre de soumettre des offres pour certains projets.

En choisissant de vous déclarer (ou de ne pas vous déclarer) comme membre d'un groupe désigné (femmes, Autochtones, personnes handicapées ou minorités visibles) dans les sections B et E, vous nous aider à obtenir un portrait exact de notre effectif.

Vos réponses à ce questionnaire seront conservées à des fins statistiques seulement. Votre confidentialité demeurera protégée et votre nom ne sera pas dévoilé. Le pourcentage de représentation de chaque groupe désigné (femmes, Autochtones, personnes handicapées et minorités visibles) pour chaque groupe professionnel est le seul renseignement qui sera dévoilé. Vos renseignements ne seront pas utilisés à des fins non autorisées. En répondant à ce questionnaire, vous autorisez la collecte de vos renseignements personnels aux fins énoncées dans les présentes consignes et dans l'avis de confidentialité à la page suivante.

Il est possible d'obtenir ce questionnaire d'auto-identification dans d'autres formats. Pour en faire la demande, envoyez un courriel à l'adresse suivante : employmentequity@valard.com.

Vous n'êtes pas obligé de répondre aux sections B à H du questionnaire. Vous devez toutefois remplir la section A, signer la section I et transmettre le questionnaire, et ce, même si vous décidez de ne fournir aucun autre renseignement.

OK

SUIVANT

Optimisé par



Créez un sondage en quelques clics !

Questionnaire d'auto-identification

Avis de confidentialité

Les renseignements que vous fournissez sont recueillis conformément aux articles 18 et 42 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* pour permettre à notre organisation de recueillir des données sur l'effectif, de se conformer à la législation sur l'équité en matière d'emploi et de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi dans le milieu de travail.

La participation au questionnaire d'auto-identification est volontaire. Tout refus de fournir des renseignements personnels se soldera par la saisie incomplète ou inexacte de nos données sur l'effectif.

Les renseignements que vous fournissez seront regroupés avec les données d'autres employés et seront communiqués au Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) afin que notre organisation se conforme à la législation sur l'équité en matière d'emploi dans le cadre du Programme de contrats fédéraux.

Les renseignements que vous fournissez pourront être utilisés ou divulgués par EDSC aux fins d'analyse des politiques, de recherche ou d'évaluation. Toutefois, ces utilisations ou divulgations supplémentaires de vos renseignements personnels ne serviront jamais à prendre une décision administrative à votre sujet.

Vos renseignements personnels seront gérés par l'EDSC conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et aux autres lois applicables. Vous avez le droit à la protection de vos renseignements personnels et vous avez le droit de les consulter. Les renseignements sont conservés dans le fichier de renseignements personnels EDSC PPU 729. Vous trouverez la marche à suivre pour accéder à ces renseignements dans la publication gouvernementale intitulée Info Source, qui est accessible par l'adresse suivante : <http://www.infosource.gc.ca>. Info Source peut également être consulté en ligne dans les centres de Service Canada.

OK

PRÉC

SUIV

Optimisé par

Questionnaire d'auto-identification

Section A

* 1. Nom

* 2. Lieu de votre projet ou de votre bureau (lieu où vous travaillez présentement)

* 3. Groupe professionnel

* 4. Situation d'emploi

- Employé à temps plein
- Employé à temps partiel

PRÉC

SUIV

Optimisé par

 **SurveyMonkey**
Créez un sondage en quelques clics !

4 sur 10 repondues

Questionnaire d'auto-identification

Section B

5. Genre

- Femme
- Homme
- Préfère ne pas répondre

PRÉC

SUIV

Optimisé par



Créez un sondage en quelques
clics !

4 of 10 answered

Questionnaire d'auto-identification

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

OK

PRÉC

SUIV

Optimisé par



Créez un sondage en quelques clics !

4 of 10 answered

Questionnaire d'auto-identification

Section C

Autochtones

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

6. Êtes-vous un ou une Autochtone?

- Oui
- Non
- Préfère ne pas répondre

PRÉC

SUIV

Optimisé par



SurveyMonkey

Créez un sondage en quelques
clics !.

4 of 10 answered

Section D

Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, font partie des minorités visibles les personnes au Canada, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche, sans égard à leur citoyenneté ou à leur lieu de naissance.

Voici quelques exemples de minorités visibles :

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

7. Êtes-vous membre d'une minorité visible?

- Oui
- Non
- Préfère ne pas répondre

PRÉC

SUIV

4 sur 10 répondues

Questionnaire d'auto-identification

Section E

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

Ce groupe comprend également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail (notamment par le biais d'aides techniques, de modifications apportées à l'équipement ou d'autres modalités de travail).

Voici quelques exemples de handicaps :

- Déficience de la coordination ou de la dextérité

(p. ex. difficulté à utiliser ses mains ou ses bras pour effectuer des mouvements comme saisir des objets ou utiliser un clavier)

- Mobilité réduite

(p. ex. difficulté à se déplacer d'un bureau à un autre, à marcher sur de longues distances ou à utiliser les escaliers)

- Cécité ou déficience visuelle

(p. ex. incapacité à voir ou difficulté à voir, glaucome; sont cependant exclues les personnes qui voient bien avec des lunettes ou des verres de contact)

- Trouble de la parole

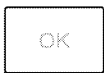
(p. ex. incapacité à parler ou difficulté à parler et à se faire comprendre)

- Surdité ou déficience auditive

(p. ex. incapacité ou difficulté à entendre)

- Autres handicaps

(p. ex. difficultés d'apprentissage ou de développement, ou tout autre type de handicap)



8.  tes-vous une personne handicapée?

- Oui
- Non
- Préfère ne pas répondre

PRÉC

SUIV

4 of 10 answered

Questionnaire d'auto-identification

Section F

Données supplémentaires à des fins d'accommodement

8. Veuillez préciser de quelle façon nous pourrions prendre des mesures d'adaptation vous permettraient de participer pleinement dans votre milieu de travail.

PRÉC

SUIV

4

Optimisé



SurveyMonkey

Créez un Questionnaire en quelques clics !

Questionnaire d'auto-identification

Section G

Participation volontaire de l'employé

9. Souhaitez-vous que vos renseignements d'auto-identification soient utilisés dans le cadre d'initiatives d'équité en matière d'emploi?

- Oui
- Non

PRÉC

SUIV

4

Optimisé



Créez un Questionnaire en quelques clics !

Questionnaire d'auto-identification

Section H

Nous aimerions obtenir votre opinion : si vous avez des questions ou des commentaires sur notre programme d'équité en matière d'emploi, ou si vous désirez à tout moment modifier l'information que vous avez fournie dans le cadre de ce questionnaire, écrivez à l'adresse employmentequity@valard.com. Tous les commentaires resteront confidentiels.

OK

Merci de votre participation!

PRÉC

Terminé

Optimisé par



Créez un sondage en quelques clics

4 sur 10 répondues

De : Feniuk, Jessie <JFeniuk@valard.com>

Envoyé : 15 février 2019 11:42

Pour : Sharan, Neena N [NC] <neena.sharan@labour-travail.gc.ca>

Cc : Brusse, Jennifer <JBrusse@valard.com> ; Williams, Kathy <kathy.williams@valard.com>

Sujet : [EXTERNE] Objet : Première évaluation de la conformité

Bonjour Neena,

Merci encore pour l'appel de cette semaine. Nous avons continué à prendre vos commentaires pour finaliser notre conformité rapport. Comme vous vous en souvenez peut-être, nous avons déjà fourni un rapport avec plus de 80 % de résultats. Nous les personnes pour lesquelles nous disposions d'informations (les 19 % restants n'avaient pas d'informations complètes). Nous ont ajouté des résultats pour tous les autres employés (en utilisant les paramètres par défaut que vous aviez suggérés). Nous a vérifié et constaté que deux anciens employés avaient été licenciés depuis le début de la procédure, ce document a été mis à jour avec toutes les autres informations.

Nous continuerons à en faire une priorité jusqu'à ce que nous ayons mis au point notre rapport et que je puisse me rendre appelez à tout moment à votre convenance la semaine prochaine.

Jessie

De : Feniuk, Jessie

Envoyé : jeudi 7 février 2019 14h35

À l'adresse suivante : neena.sharan@labour-travail.gc.ca

Cc : Brusse, Jennifer <JBrusse@valard.com> ; Williams, Kathy <kathy.williams@valard.com>

Sujet : [EXTERNE] Objet : Première évaluation de la conformité

Neena,

Je tiens tout d'abord à réitérer nos remerciements à votre département (et surtout à vous-même) pour avoir aidé Valard en tant nous naviguons en complétant cette première évaluation.

Nous avons pris les informations fournies par vous-même ainsi que les informations tirées d'une séminaire organisé à Calgary par votre bureau pour travailler à la modification de notre conformité précédemment soumise rapport. Nous avons maintenant procédé à la collecte d'informations supplémentaires sur les employés, de sorte que nous pouvons atteindre une note minimale de 80 %, comme l'exige le programme FCP (ce qui n'était pas une tâche facile sont répartis dans tout le pays et travaillent souvent dans des régions éloignées). Cependant, nous avons déjà a commencé à réfléchir à la manière d'améliorer ce processus en interne en allant de l'avant. Vous vous souvenez de notre a été envoyé par courrier électronique à 818 employés au total, et nous avons maintenant des informations sur 657 de ces personnes.

En plus d'augmenter la taille de notre échantillon, nous avons également modifié nos sections d'objectifs en fonction de vos des conseils utiles. Nous nous sommes à présent concentrés sur les seules zones où l'on a constaté la présence de Valard sous-représenté et a également veillé à ce que tous les objectifs soient réalisables de manière réaliste.

Veuillez accepter la soumission ci-jointe (nous pouvons également envoyer directement à l'adresse électronique générale de si vous préférez). Jennifer sera absente du bureau la semaine prochaine, mais si vous avez des inquiétudes n'hésitez pas à me contacter ou à contacter ma collègue, Kathy Williams, et nous donnerons la priorité en abordant toute question en suspens.

Je vous remercie pour votre aide continue et Valard se réjouit de travailler avec votre département dans le cadre de la l'avenir.

Sincèrement,

De : neena.sharan@labour-travail.gc.ca [mailto:neena.sharan@labour-travail.gc.ca]

Envoyé : vendredi 18 janvier 2019 12:02 PM à : Feniuk, Jessie <

JFeniuk@valard.com> Cc : Brusse, Jennifer <

JBrusse@valard.com>

Sujet : Objet : [EXTERNE] Objet : Première évaluation de la conformité

Salut Jessie,

Merci de confirmer la réunion prévue pour lundi. Passez un merveilleux week-end.

Neena Sharan.

De : Feniuk, Jessie [mailto:JFeniuk@valard.com]

Envoyé : 18-19 janvier 13:57

Pour : Brusse, Jennifer ; Sharan, Neena N [NC]

Sujet : Objet : [EXTERNE] Objet : Première évaluation de la conformité

Salut Neena,

Je me fais l'écho de Jennifer qui a apprécié que vous acceptiez de nous donner quelques conseils au moment où nous finalisons notre rapport. Mes coordonnées figurent ci-dessous.

Je vous appellerai lundi, j'ai hâte de vous parler. Jessie

Jessie Feniuk | Conseiller juridique | **Valard Construction LP**

3595 - 114 Ave SE | Calgary, AB T2Z 3X2 | www.valard.com

Téléphone principal : 403.279.1003 | Mobile : 403.828.7780 | Fax : 403.236.1303 | Courriel : JFeniuk@valard.com

De : Brusse, Jennifer

Envoyé : vendredi 18 janvier 2019 11h51 A :

neena.sharan@labour-travail.gc.ca Cc : Feniuk, Jessie <

JFeniuk@valard.com>

Sujet : Objet : [EXTERNE] Objet : Première évaluation de la conformité

Salut Neena,

Merci de vous rendre disponible. Je serai en audience de contrôle judiciaire à cette heure lundi, j'ai donc envoyé une copie de ce courriel à mon collègue Jessie et il peut être disponible à cette heure pour l'appel.

Je prendrai contact avec Jessie par la suite.

Salutations distinguées,

Jennifer
(403) 968-2949

De : neena.sharan@labour-travail.gc.ca [mailto:neena.sharan@labour-travail.gc.ca]

Envoyé : Vendredi 18 janvier 2019 6:47

Pour : Brusse, Jennifer <JBrusse@valard.com>

Sujet : Objet : [EXTERNE] Objet : Première évaluation de la conformité

Salut Jennifer,

Merci pour votre réponse rapide. Vous pouvez me joindre lundi à 11h30 (heure de l'Est) au 873- 396-0405.

Passez une bonne journée. Neena

Sharan.

De : Brusse, Jennifer [mailto:JBrusse@valard.com]

Envoyé : 17-19 janvier 18h51

Pour : Sharan, Neena N [NC]

Cc : Feniuk, Jessie ; Brusse, Jennifer

Sujet : Objet : [EXTERNE] Objet : Première évaluation de la conformité

Salut Neena,

Merci pour le courriel. Nous nous efforçons de compléter les résultats de l'enquête par des informations personnelles sur

de notre département des ressources humaines, comme nous en avons discuté au téléphone. Notre département des ressources une restructuration massive incluant des personnes qui aidaient directement mon équipe dans le cadre de ce programme Il a donc été beaucoup plus difficile d'obtenir les informations dont nous avons besoin. Cela dit, nous travaillons avec diligence sur elle.

Nous avons commencé à travailler sur la modification de nos objectifs ; cependant, comme nos objectifs dépendront de la il est plus logique de finaliser les objectifs une fois que nous disposons de toutes les informations actualisées de HR.

Pour terminer, nous enverrons des représentants à une session de formation pour le FCP à Calgary, la prochaine Mardi. Nous espérons que cela nous aidera à mieux comprendre le programme, mais nous vous serions très reconnaissants si nous pouvions également organiser un autre appel avec vous la semaine prochaine peut travailler pour vous ?

J'ai copié ce courriel à Jessie Feniuk, un autre avocat de la société, car il est également très impliqué dans cette programme.

Faites-moi savoir à quelle heure un appel peut fonctionner.

Salutations distinguées,

Jennifer
(403) 968-2949

De : neena.sharan@labour-travail.gc.ca [mailto:neena.sharan@labour-travail.gc.ca]

Envoyé : jeudi 17 janvier 2019 12:26

Pour : Brusse, Jennifer <JBrusse@valard.com>

Sujet : Objet : Première évaluation de la conformité

Salut Jennifer,

Conformément au courrier électronique ci-dessous, veuillez envoyer les résultats corrigés de

l'enquête ainsi que le rapport de réalisation. Merci et passez une bonne journée.

Neena Sharan

Responsable de l'évaluation, Programme du travail
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada
neena.sharan@labour-travail.gc.ca / Tél. : 873-396-0405

Agent d'évaluation, Programme du travail
Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada
neena.sharan@labour-travail.gc.ca / Tél. : 873-396-0405



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!

De : Sharan, Neena N [NC]

Envoyé : Janvier-03-19 13:19 PM

A : 'jbrusse@valard.com'

Sujet : Objet : Première évaluation de la conformité

Salut Jennifer,

C'était un plaisir de vous parler. Comme pour la conversation téléphonique précédente, veuillez m'envoyer tous les rapports et informations une fois qu'ils seront terminés. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à me contacter.

Je vous

remercie.

Neena Sharan

Responsable de l'évaluation, Programme du travail
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada
neena.sharan@labour-travail.gc.ca / Tél. : 873-396-0405

Agent d'évaluation, Programme du travail
Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada
neena.sharan@labour-travail.gc.ca / Tél : 873-396-0405



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!

De : Dorval, Frederic F [NC]
Envoyé : 3-19 janvier 10h30
à : Sharan, Neena N [NC]
Sujet : FW : Première évaluation de la conformité

De : Brusse, Jennifer [<mailto:JBrusse@valard.com>]
Envoyé : 28 décembre 2018 15:44
Pour : EE-EME
Cc : Yakibonge, Ntambwe N [NC] ; Feniuk, Jessie ; Williams, Kathy
Sujet : Première évaluation de la conformité

Bon après-midi,

Vous trouverez ci-joint la première évaluation de conformité pour Valard Construction LP.

- Questionnaire d'enquête
- Résultats de l'enquête sur la main-d'œuvre
 - L'enquête a été envoyée à 818 employés ayant une adresse électronique chez Valard.com.
 - Nous avons reçu une réponse de 431 employés.
 - Le nombre de questionnaires partiellement remplis était de 48, pour un total de 383 questionnaires entièrement remplis achevé. NOTE : 1 personne a été licenciée entre les réponses à l'enquête et le la présentation de ce rapport. Le rapport fait état de 382 pour les totaux.
- Analyse de la main-d'œuvre - voir le rapport de synthèse et le rapport détaillé ci-joints.
- Rapport de réalisation - voir ci-joint

Je vous remercie d'avoir aidé M. Valard à réaliser ce premier rapport. Si vous avez des questions ou n'hésitez pas à nous contacter et nous répondrons immédiatement à toute préoccupation. Nous cherchons Nous nous réjouissons de travailler avec vous à l'avenir.

Meilleures salutations et bonne
année.

Jennifer Brusse | Avocate générale | **Valard Construction LP**
Téléphone principal : 403.279.1003 | Mobile : 403.968.2949 | Courriel : jbrusse@valard.com
www.valard.com

Clause d'exonération – Version d'Entreprise – Ce courriel et tout document qui s'y rattache sont confidentiels et destinés au(x) destinataire(s) ciblé(s) uniquement. Si vous n'êtes pas le destinataire visé, vous ne devez pas lire, distribuer, copier ou modifier ce courriel. Les opinions exprimées dans ce courriel sont celles de l'auteur et ne représentent pas celles de Construction Valard PL. Attention: Malgré les précautions prises afin de s'assurer qu'aucun virus n'était présent dans ce courriel, Construction Valard PL ne saura accepter aucune responsabilité pour tout dégât ou perte qui pourrait survenir lors de l'ouverture de ce courriel et de ses fiches jointes.

Clause de non-responsabilité - Version entreprise - Ce courriel et tout fichier joint sont confidentiels et destinés uniquement au(x) destinataire(s). Si vous n'êtes pas le destinataire désigné, vous ne devez pas lire, distribuer, copier ou modifier ce courrier électronique. Toutes les opinions exprimées dans ce courrier électronique sont celles de l'auteur et ne représentent pas celles de Valard Construction LP. Avertissement : Bien que des précautions aient été prises pour s'assurer qu'aucun virus ne soit présent dans ce courriel, Valard Construction LP ne peut accepter la responsabilité de toute perte ou de tout dommage résultant de l'utilisation de ce courriel ou des pièces jointes.

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

Nom de l'employeur : Valard Construction LP

Emplacement principal : Edmonton (Alberta)

Nombre d'employés : 816

- | | | | |
|------------------------|----|-----------------------------|-----|
| • Ontario | 88 | • Île-du-Prince-Édouard | 1 |
| • Québec | 1 | • Saskatchewan | 57 |
| • Nouvelle-Écosse | 4 | • Alberta | 546 |
| • Nouveau-Brunswick | 6 | • Terre-Neuve-et-Labrador | 25 |
| • Manitoba | 54 | • Yukon | 2 |
| • Colombie-Britannique | 29 | • Territoires du Nord-Ouest | 3 |

Aperçu de l'organisation :

SCIAN 2211 : Production, transport et distribution d'électricité

Valard Construction LP possède une capacité de services relatifs au transport et à la distribution d'électricité, aux postes électriques, aux fondations, aux télécommunications et aux énergies renouvelables. L'entreprise offre des services complets d'ingénierie, d'approvisionnement et de construction de lignes et d'installations électriques.

Dates importantes – Évaluation après la première année

Début : 10-07-2018
Réception : 15-05-2019
Analyse de l'effectif : 15-02-2019

COLLECTE DE RENSEIGNEMENTS SUR L'EFFECTIF

Nombre d'employés à qui le questionnaire a été envoyé :

Nombre de questionnaires retournés :

Nombre de questionnaires complets retournés :

#	%
816	100
657	81
657	81

- Les définitions appropriées figurent sur le questionnaire.
- Le questionnaire, ou la documentation qui l'accompagne, précise qu'un employé peut se déclarer membre de plus d'un groupe désigné.
- Le questionnaire comporte un code d'identification de l'employé.
- Le questionnaire comporte une question portant sur le sexe si cette information ne peut être obtenue grâce aux dossiers du personnel ou de la paye.

- Le questionnaire comporte une mention qui précise qu'il peut être obtenu dans un autre format sur demande.
- Le questionnaire indique que la réponse au sondage se fait sur une base volontaire.
- Le questionnaire indique que l'information recueillie est confidentielle et ne sera transmise qu'aux personnes de l'organisation qui en ont besoin pour remplir ses obligations en matière d'équité d'emploi.
- Le questionnaire précise que les employés peuvent mettre à jour ou modifier les renseignements qui les concernent en tout temps.

Observations : aucune.

ANALYSE DE L'EFFECTIF ET FIXATION DES OBJECTIFS

- L'analyse de l'effectif a été faite au moyen du SGIEMT.
- L'organisation a choisi d'utiliser les catégories professionnelles par défaut pour estimer la représentativité externe; sinon, des motifs raisonnables ont été donnés pour justifier la décision.
- L'organisation a choisi les zones de recrutement par défaut pour estimer la représentativité externe; sinon, des motifs raisonnables ont été donnés pour justifier la décision.
- L'organisation semble avoir attribué à ses postes les bons codes de la Classification nationale des professions (CNP) de 2011.
- L'organisation a fixé un objectif pour chaque groupe désigné dans chaque catégorie professionnelle où un écart a été constaté.
- L'organisation a démontré qu'elle avait tenu compte, pour l'établissement d'objectifs à court terme dans chaque catégorie professionnelle où un écart a été constaté, des facteurs suivants : le degré de sous-représentation, la disponibilité, la croissance ou la décroissance anticipée et le roulement de personnel anticipé.
- Les objectifs fixés sont suffisamment élevés, c.-à-d. au moins égaux à la disponibilité sur le marché du travail, pour assurer une progression raisonnable.

Observations : aucune.

RÉSUMÉ DES OBJECTIFS

Femmes

Résultat de l'analyse de l'effectif		Objectifs			Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart	Court terme (de 1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
#	Description	#	%	%	%	%
01	Cadres supérieurs	-2	27,6	27,6	12,5	27,6
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-42	39,4	39,4	16,9	39,4
03	Professionnels	-15	42,7	42,7	21,4	42,7
04	Personnel semi-professionnel et technique	-2	18,0	18,0	15,6	18,0
06	Contremaîtres	-6	5,5	5,5	2,9	5,5
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	-1	24,8	24,8	0,0	24,8
14	Autres travailleurs manuels	-4	19,1	19,1	15,0	19,1

Observations : aucune.

Autochtones

Résultat de l'analyse de l'effectif		Objectifs			Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart	Court terme (de 1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
#	Description	#	%	%	%	%
14	Autres travailleurs manuels	-3	10,5	10,5	7,5	10,5

Observations : aucune.

Membres des minorités visibles

Résultat de l'analyse de l'effectif		Objectifs			Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart	Court terme	Long terme		
#	Description		#	(de 1 à 3 ans) %	(3 ans ou plus) %	%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-14	17,6	17,6	10,1	17,6
04	Personnel semi-professionnel et technique	-9	26,5	26,5	12,5	26,5
06	Contremaîtres	-4	5,2	5,2	3,7	5,2
10	Personnel de bureau	-11	21,5	21,5	12,3	21,5
14	Autres travailleurs manuels	-14	18,4	18,4	5,6	18,4

Observations : aucune.

Personnes handicapées

Résultat de l'analyse de l'effectif		Objectifs			Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart	Court terme	Long terme		
#	Description		#	(de 1 à 3 ans) %	(3 ans ou plus) %	%
1/2	Cadres	-7	5,0	5,0	1,5	5,0
03	Professionnels	-6	8,9	8,9	0,0	8,9
04	Personnel semi-professionnel et technique	-4	7,6	7,6	1,6	7,6
06	Contremaîtres	-19	10,1	10,1	2,4	10,1
10	Personnel de bureau	-8	9,3	9,3	2,5	9,3
14	Autres travailleurs manuels	-4	6,8	6,8	2,8	6,8

Observations : aucune.

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 :

- Étant donné que Valard Construction LP compte plusieurs écarts dans l'ensemble, la société pourrait envisager mener une étude des systèmes d'emploi afin de repérer les obstacles potentiels au recrutement et à la rétention de personnes appartenant aux groupes désignés. Un guide sur la manière de mener une telle étude est accessible par l'entremise du site Web du Programme du travail ([étape 2-2](#) des modules de formation sur la [page d'aide du SGIEMT](#)).
- Il pourrait être bénéfique pour Valard Construction LP d'établir des relations avec des établissements collégiaux, des universités ou d'autres associations de professionnels, afin de repérer et d'embaucher des étudiants ou des professionnels qualifiés appartenant aux groupes désignés. Entretien des relations avec ces organisations pourrait permettre à Valard Construction LP de combler les écarts par des stages ou des emplois permanents lorsque des postes deviennent vacants.

Nom de l'analyste : Maurice N. Yakibonge

Date : 28 février 2019

Sujet : Numéro d'accord du gouvernement du Canada : 1000650 - Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux

Cette information est également disponible en Anglais sur demande.

Cher Steve Sousa :

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité lancée le 10 juillet 2018 est terminée. À l'issue de cette évaluation, il a été constaté que Valard Construction LP respecte les exigences du [Programme des entrepreneurs fédéraux](#) (FCP) en vertu de la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#).

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

Sur la base de l'examen des informations soumises par votre organisation, vous trouverez ci-dessous des recommandations à prendre en considération pour assurer le succès continu du programme d'équité en matière d'emploi de Valard Construction LP.

- Étant donné que Valard Construction LP présente globalement un certain nombre de lacunes, l'entreprise envisager de procéder à un examen des systèmes d'emploi afin d'identifier tout obstacle potentiel à la le recrutement et le maintien des membres des groupes désignés. Des conseils sur la manière de mener une L'étude des systèmes d'emploi est disponible sur le site web du Programme du travail ([étape 2-2](#) de la sous la [page d'aide du WEIMS](#)).
- Il pourrait être bénéfique pour Valard Construction LP de développer des relations avec les collègues, les ou d'autres associations professionnelles pour identifier et embaucher des étudiants ou des une partie des groupes désignés. Le fait de favoriser les relations avec ces organisations pourrait permettre à Construction LP pour combler les lacunes par des stages ou des emplois permanents lorsque des postes vacants apparaissent.

Prochaines étapes

Selon les termes du PCF, votre organisation sera soumise à une évaluation de conformité ultérieure quatre ans après la date d'attribution de votre contrat initial de biens ou de services et tous les trois ans par la suite. La prochaine évaluation sera lancée le 10 juillet 2021. Les futures évaluations de conformité porteront sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs fixés dans la soumission initiale ou actualisée de votre organisation en matière d'équité en matière d'emploi.

Lorsque Valard Construction LP est informée d'une évaluation ultérieure, les informations suivantes seront requises :

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

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

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

1

Canada

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

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

Pour toute information complémentaire concernant les obligations de votre organisation dans le cadre du FCP, veuillez contacter Maurice Yakibonge à l'adresse maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca.

Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à Valard Construction LP de continuer à réussir à créer un lieu de travail diversifié et inclusif.

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

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

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