


 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 Waste Connections of Canada Inc.	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale)	Numéro d'entreprise [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 2909
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 562110	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 610 Applewood Crescent	Ville Vaughan	Province ON	Code postal L4K 0C3
	Numéro de téléphone 905-532-7510	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Sue Muma	Titre Gestionnaire des ressources humaines - Ouest du		
Numéro de téléphone 780-906-2315	Adresse de courriel sue.muma@wasteconnections.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) Craig Richardson	Titre Directeur des ressources humaines		
Numéro de téléphone 905-532-7520	Adresse de courriel craig.richardson@wasteconnections.c	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature [REDACTED]	Date (AAAA/MM/JJ) 2017-05-12		

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

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



DEMANDE D'EXTENSION – ÉVALUATION DE CONFORMITÉ

Programme de contrats fédéraux

Les entrepreneurs ont la possibilité de demander une extension lorsque des circonstances imprévues interfèrent avec la date d'échéance initiale prévue pour soumettre la documentation afin de compléter une évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux.

PROCÉDURE D'EXTENSION

1. L'entrepreneur peut demander un délai lorsque des circonstances imprévisibles l'empêchent de respecter l'échéance.
2. La demande d'extension doit être signée par un cadre supérieur de l'entreprise, c'est-à-dire le Président Directeur Général, le propriétaire ou un gestionnaire autorisé.

Une fois le formulaire complété, vous pouvez le soumettre par courriel à : ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca

Je, soussigné, au nom de _____ Waste Connections of Canada (anciennement Progressive Water Solutions)
n° AMOEE 10000462 _____

(NOM DE L'ENTREPRISE et LE NUMÉRO DE L'ACCORD POUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'ÉQUITÉ
EN MATIÈRE D'EMPLOI)

Atteste que :

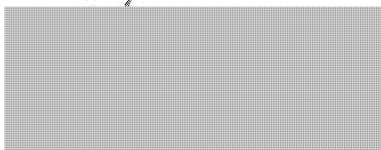
1. Je suis autorisé à signer ce document au nom de l'entreprise. J'atteste, par ma signature, que l'entreprise est liée par les déclarations figurant au présent document ainsi qu'aux possibles conséquences d'être retrouvé en situation de non-conformité avec le Programme de contrats fédéraux.

J'atteste que _____ Sue Muma _____ ne peut soumettre la documentation requise pour l'évaluation de conformité dans le délai requis par le Programme des contrats fédéraux. Je demande que cette échéance soit reportée au _____ 19 mai 2017 _____ en raison de :

Une transition au sein de l'équipe responsable de la compilation et de l'envoi des renseignements. Nous demandons une prolongation d'un (1) mois afin que nous puissions envoyer des réponses exactes et soumettre des objectifs à court et à long terme raisonnables.

En tant que gestionnaire principal de la société, je déclare que toutes ces déclarations sont exactes au meilleur de ma connaissance, et je demande une demande de prolongation.

Date : 28 avril 2017 _____ Nom : _____ Craig Richardson _____ Signature :



Titre : Directeur des ressources humaines _____ N° de téléphone : 905-532-7520 _____

Adresse de courriel : craig.richardson@wasteconnections.com

Adresse : 610, Applewood Cres., 2^e étage Vaughan, ON, L4K 0E3 _____

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

Date : 2017-05-02

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	
	#	#	%	%	#	#	#	#
01 : Cadres supérieurs	10	2	20.0 %	27.4 %	3	-1		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	116	14	12.1 %	38.9 %	45	-31		
03 : Professionnels	109	80	73.4 %	54.8 %	60	20		
04 : Semi-professionnels et techniciens	11	2	18.2 %	25.7 %	3	-1		
05 : Contrôleurs	8	4	50.0 %	57.2 %	5	-1		
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	112	11	9.8 %	15.8 %	18	-7		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	37	32	86.5 %	82.9 %	31	1		
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	209	0	0.0 %	1.9 %	4	-4		
10 : Personnel de bureau	130	103	79.2 %	68.4 %	89	14		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	173	86	49.7 %	66.0 %	114	-28		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	1436	23	1.6 %	17.8 %	256	-233		
13 : Autres personnels de vente et de service	2	0	0.0 %	51.1 %	1	-1		
14 : Autres travailleurs manuels	347	64	18.4 %	20.3 %	70	-6		
Total	2700	421	15.6 %	25.8 %	699	-278		

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

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

Date : 2017-05-02

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Peuples autochtones				
	#	Représentation		Disponibilité		Gap	
		#	%	%	#	%	#
01 : Cadres supérieurs	10	0	0.0 %	2.9 %	0	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	116	0	0.0 %	2.2 %	3	-3	
03 : Professionnels	109	0	0.0 %	1.4 %	2	-2	
04 : Semi-professionnels et techniciens	11	0	0.0 %	1.9 %	0	0	
05 : Contrôleurs	8	0	0.0 %	3.0 %	0	0	
06 : Surveillants ; Artisanat et métiers	112	0	0.0 %	2.4 %	3	-3	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	37	1	2.7 %	3.5 %	1	0	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	209	1	0.5 %	4.5 %	9	-8	
10 : Personnel de bureau	130	1	0.8 %	3.0 %	4	-3	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	173	4	2.3 %	2.9 %	5	-1	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	1436	17	1.2 %	3.5 %	50	-33	
13 : Autres personnels de vente et de service	2	0	0.0 %	0.8 %	0	0	
14 : Autres travailleurs manuels	347	14	4.0 %	4.7 %	16	-2	
Total	2700	38	1.4 %	3.5 %	93	-55	

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

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

Date : 2017-05-02

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	10	1	10.0 %	10.1 %	1	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	116	2	1.7 %	15.0 %	17	-15	
03 : Professionnels	109	15	13.8 %	26.6 %	29	-14	
04 : Semi-professionnels et techniciens	11	1	9.1 %	30.3 %	3	-2	
05 : Contrôleurs	8	1	12.5 %	29.6 %	2	-1	
06 : Surveillants ; Artisanat et métiers	112	3	2.7 %	13.6 %	15	-12	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	37	2	5.4 %	15.4 %	6	-4	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	209	13	6.2 %	7.5 %	16	-3	
10 : Personnel de bureau	130	7	5.4 %	18.0 %	23	-16	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	173	15	8.7 %	24.9 %	43	-28	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	1436	64	4.5 %	22.5 %	323	-259	
13 : Autres personnels de vente et de service	2	0	0.0 %	24.3 %	0	0	
14 : Autres travailleurs manuels	347	12	3.5 %	18.5 %	64	-52	
Total	2700	136	5.1 %	20.1 %	542	-406	

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

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

Date : 2017-05-02

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées		Disponibilité		Gap
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#
01/02 : Directeurs	126	1	0.8 %	4.3 %	5	-4	
03 : Professionnels	109	1	0.9 %	3.8 %	4	-3	
04 : Semi-professionnels et techniciens	11	0	0.0 %	4.6 %	1	-1	
05 : Contrôleurs	8	0	0.0 %	13.9 %	1	-1	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	112	1	0.9 %	7.8 %	9	-8	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	37	0	0.0 %	3.4 %	1	-1	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	209	4	1.9 %	3.8 %	8	-4	
10 : Personnel de bureau	130	3	2.3 %	7.0 %	9	-6	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	173	0	0.0 %	5.6 %	10	-10	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	1436	10	0.7 %	4.8 %	69	-59	
13 : Autres personnels de vente et de service	2	0	0.0 %	6.3 %	0	0	
14 : Autres travailleurs manuels	347	9	2.6 %	5.3 %	18	-9	
Total	2700	29	1.1 %	5.0 %	135	-106	

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

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

Date : 2017-05-02

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

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



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

Date : 2017-05-02

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

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

Résumé des objectifs					
Waste Connections of Canada					
Mai 2017					
Objectifs numériques pour les groupes sous-représentés de : Femmes					
Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre		Objectifs			
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans) # représente le nombre d'employés à embaucher	A long terme (3 ans ou plus) # représente le nombre d'employés à embaucher	Commentaires	
#	Description	#	# ou %	# ou %	
01	Cadres supérieurs	-1	0 (pas de changement)	0 (aucun changement requis)	Notre stratégie numérique consiste à nous concentrer d'abord sur les plus grands bassins - les métiers, les ventes intermédiaires, la main-d'œuvre manuelle semi-qualifiée et autres. Nous sommes soucieux de développer les employés en interne, ce qui signifie qu'une augmentation de ces groupes en tant que stratégie à court terme devrait en fin de compte se prêter à la réussite de nos objectifs à long terme.
02	Cadres moyens et autres dirigeants	-31	0 (pas de changement)	8 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	
03	Professionnels	20	Maintenir	Maintenir	
04	Semi-professionnels et techniciens	-1	0 (pas de changement)	0 (aucun changement requis)	
05	Contrôleurs	-1	0 (pas de changement)	0 (aucun changement requis)	
06	Les superviseurs : Artisanat et métiers	-7	0 (pas de changement)	2 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	
07	Personnel administratif et de bureau principal	1	Maintenir	Maintenir	
08	Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	-4	1 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	2 (réduire l'écart de 2017 de < 50%)	
09	Personnel de bureau	14	Maintenir	Maintenir	
10	Personnel intermédiaire des ventes et des services	-28	7 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	7 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	
11	Travailleurs manuels semi-qualifiés	-233	58 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	58 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	
12	Autres personnels de vente et de service	-1	1 (réduire l'écart de 2017 de < 100%)	Maintenir	
13	Autres travailleurs manuels	-6	2 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	1 (diminution de l'écart de 2017 de < 12,5%)	

Objectifs non numériques pour les groupes sous-représentés de :
Femmes



Lignes directrices de la politique de recrutement, de sélection et d'embauche					
CPEME #	Obstacle identifié	Recommandation	Objectif non numérique (mesure à prendre)	Calendrier	Gestionnaire responsable
08, 10, 11, 12, 13	Les responsables du recrutement ont généralement peu la connaissance de la politique et des lignes directrices de l'entreprise qui régissent le recrutement, la sélection et l'embauche et qui reposent sur des entretiens non structurés, le bouche à oreille et le "feeling" dans le processus, ce qui laisse peu de place à l'examen des candidats des groupes désignés	Elaborer une stratégie d'inclusion et le guide d'embauche et le distribuer à tous les managers comme un pilier pour les décisions d'embauche à venir.	Une équipe de recrutement pour assurer le respect des directives d'élaboration et de diffusion.	Février 2019	Recruteur
08, 10, 11, 12, 13	Campagnes de recrutement et partenariats ciblés pour accroître la visibilité des postes ouverts.	<ul style="list-style-type: none"> Faites des recherches et établissez des liens avec des groupes tels que : Women Building Futures et autres. Faites de la publicité auprès des médias qui ont déjà un bon public de femmes intéressées par les métiers ou le travail semi-qualifié. 	L'équipe de recrutement s'associera à des groupes et explorera les possibilités offertes par les médias.	En cours	Recruteur
Stratégies de rétention					
CPEME #	Obstacle identifié	Recommandation	Objectif non numérique (mesure à prendre)	Calendrier	Gestionnaire responsable
01, 02, 04, 05, 06, 08, 10, 11, 12, 13	L'absence d'une stratégie globale de rétention	<ul style="list-style-type: none"> Entretiens de sortie avec les femmes qui quittent des postes clés sur des marchés où un groupe désigné est sous-représenté ; Suivi de toutes les résiliations ; Entretiens "sur place" avec des femmes très performantes occupant des postes clés 	Ressources humaines pour assurer le respect du programme d'entretiens de sortie.	En cours	Responsable RH

Objectifs numériques pour les groupes sous-représentés de : Peuples autochtones



Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		Commentaires
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans) # représente le nombre d'employés à embaucher	A long terme (3 ans ou plus) # représente le nombre d'employés à embaucher	
#	Description	#	# ou %	# ou %	
01	Cadres supérieurs	0	Maintenir	Maintenir	<p>La encore, notre stratégie numérique consiste à nous concentrer d'abord sur les plus grands groupes - les commerçants, les employés de bureau, les vendeurs intermédiaires, la main-d'œuvre manuelle semi-qualifiée et autres. Nous souhaitons développer les employés en interne, ce qui signifie qu'une augmentation de ces groupes en tant que stratégie à court terme devrait en fin de compte se prêter à la réussite de nos objectifs à plus long terme.</p>
02	Cadres moyens et autres dirigeants	-3	0 (pas de changement)	1 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	
03	Professionnels	-2	0 (pas de changement)	1 (réduire l'écart de 2017 de < 50%)	
04	Semi-professionnels et techniciens	0	Maintenir	Maintenir	
05	Contrôleurs	0	Maintenir	Maintenir	
06	Les superviseurs : Artisanat et métiers	-3	0 (pas de changement)	0 (réduire l'écart de 2017 de < 0%)	
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	Maintenir	Maintenir	
08	Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	-8	2 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	2 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	
09	Personnel de bureau	-3	1 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	1 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	
10	Personnel intermédiaire des ventes et des services	-1	0	Maintenir	
11	Travailleurs manuels semi-qualifiés	-33	8 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	8 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	
12	Autres personnels de vente et de service	0	Maintenir	Maintenir	
13	Autres travailleurs manuels	-2	1 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	1 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	

Objectifs non numériques pour les groupes sous-représentés de : Peuples autochtones



Lignes directrices de la politique de recrutement, de sélection et d'embauche					
CPEME #	Obstacle identifié	Recommandation	Objectif non numérique (mesure à prendre)	Calendrier	Gestionnaire responsable
08, 09, 10, 11, 13	Les responsables du recrutement ont généralement peu la connaissance de la politique et des lignes directrices de l'entreprise qui régissent le recrutement, la sélection et l'embauche et qui reposent sur des entretiens non structurés, le bouche à oreille et le "feeling" dans le processus, ce qui laisse peu de place à l'examen des candidats des groupes désignés	Elaborer une stratégie d'inclusion et guide d'embauche et le distribuer à tous les managers comme un pilier pour les décisions d'embauche à venir.	Une équipe de recrutement pour assurer le respect des directives d'élaboration et de diffusion.	Février 2019	Recruteur
08, 09, 10, 11, 13	Campagnes de recrutement et partenariats ciblés pour accroître la visibilité des postes ouverts.	<ul style="list-style-type: none"> Faites des recherches et établissez des liens avec des groupes autochtones locaux. Participer à des programmes de préparation à l'emploi Faites de la publicité auprès des médias et dans les communautés à forte population autochtone. 	L'équipe de recrutement s'associera à des groupes et explorera les possibilités offertes par les médias.	En cours	Recruteur
Stratégies de rétention					
CPEME #	Obstacle identifié	Recommandation	Objectif non numérique (mesure à prendre)	Calendrier	Gestionnaire responsable
02, 03, 06, 08, 09, 10, 11, 13	L'absence d'une stratégie globale de rétention	<ul style="list-style-type: none"> Entretiens de départ avec les employés autochtones qui quittent des postes clés sur des marchés où un groupe désigné est sous-représenté ; Suivi de toutes les résiliations ; Entretiens "sur place" avec des autochtones très performants occupant des postes clés 	Ressources humaines pour assurer le respect du programme d'entretiens de sortie	En cours	Responsable RH

**Objectifs numériques pour les groupes sous-représentés de : Personnes
handicapées**



Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		Commentaires
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans) # représente le nombre d'employés à embaucher	A long terme (3 ans ou plus) # représente le nombre d'employés à embaucher	
#	Description	#	# ou %	# ou %	
01/02	Cadres supérieurs / Cadres moyens et autres	-4	0 (pas de changement)	1 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	Notre stratégie numérique consiste à nous concentrer immédiatement sur les métiers, les ventes intermédiaires, les employés de bureau, les travailleurs semi-qualifiés et les travailleurs manuels. Nous sommes soucieux de développer les employés en interne, ce qui signifie qu'une augmentation de ces travailleurs devrait se répercuter sur les autres groupes à long terme.
03	Professionnels	-3	0 (pas de changement)	1 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	
04	Semi-professionnels et techniciens	-1	0 (pas de changement)	1 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	
05	Contrôleurs	-1	0 (pas de changement)	1 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	
06	Les superviseurs : Artisanat et métiers	-8	0 (pas de changement)	2 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	
07	Personnel administratif et de bureau principal	-1	0 (pas de changement)	1 (réduire l'écart de 2017 de < 50%)	
08	Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	-4	1 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	1 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	
09	Personnel de bureau	-6	2 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	2 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	
10	Personnel intermédiaire des ventes et des services	-10	3 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	3 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	
11	Travailleurs manuels semi-qualifiés	-59	15 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	15 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	
12	Autres personnels de vente et de service	0	Maintenir	Maintenir	
13	Autres travailleurs manuels	-9	2 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	2 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	

Non - Objectifs numériques pour les groupes sous-représentés de : Personnes handicapées



Lignes directrices de la politique de recrutement, de sélection et d'embauche					
CPEME #	Obstacle identifié	Recommandation	Objectif non numérique (mesure à prendre)	Calendrier	Gestionnaire responsable
08, 09, 10, 11, 13	Les responsables du recrutement ont généralement peu la connaissance de la politique et des lignes directrices de l'entreprise qui régissent le recrutement, la sélection et l'embauche et qui reposent sur des entretiens non structurés, le bouche à oreille et le "feeling" dans le processus, laissant peu de place à l'examen des candidats issus des groupes désignés	Elaborer une stratégie d'inclusion et guide d'embauche et le distribuer à tous les gestionnaires comme pilier pour les décisions d'embauche à venir	Une équipe de recrutement pour assurer le respect des directives d'élaboration et de diffusion.	Février 2019	Recruteur
08, 09, 10, 11, 13	Campagnes de recrutement et partenariats ciblés pour accroître la visibilité des postes ouverts.	<ul style="list-style-type: none"> Rechercher et établir des liens avec des partenaires potentiels représentant les personnes handicapées. Faites de la publicité auprès des médias qui ont déjà un bon public dans ce groupe. 	L'équipe de recrutement s'associera à des groupes et explorera les possibilités offertes par les médias.	En cours	Recruteur
Stratégies de rétention					
CPEME #	Obstacle identifié	Recommandation	Objectif non numérique (mesure à prendre)	Calendrier	Gestionnaire responsable
01/02, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 13	L'absence d'une stratégie globale de rétention	<ul style="list-style-type: none"> Évaluer les besoins actuels en matière de logement et déterminer si des améliorations sont nécessaires. Entretiens de sortie avec les femmes qui quittent des postes clés sur des marchés où un groupe désigné est sous-représenté ; Suivi de toutes les résiliations ; Entretiens de "maintien" avec des personnes handicapées très performantes occupant des postes clés 	Ressources humaines pour assurer le respect des programme d'hébergement et d'entretien de sortie	En cours	Responsable RH

Objectifs numériques pour les groupes sous-représentés de : Membres des minorités visibles



Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		Commentaires
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	
#	Description	#	# ou %	# ou %	
01	Cadres supérieurs	0	Maintenir	Maintenir	Notre stratégie numérique consiste à nous concentrer d'abord sur les plus grands bassins d'employés : Les métiers, les ventes intermédiaires, les employés de bureau, les travailleurs semi-qualifiés et la main-d'œuvre manuelle immédiatement. Nous sommes soucieux de développer les employés en interne, ce qui signifie qu'une augmentation de ces travailleurs devrait se répercuter sur les autres groupes à long terme.
02	Cadres moyens et autres dirigeants	-15	0 (pas de changement)	4 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	
03	Professionnels	-14	0 (pas de changement)	4 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	
04	Semi-professionnels et techniciens	-2	0 (pas de changement)	1 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	
05	Contrôleurs	-1	0 (pas de changement)	1 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	
06	Les superviseurs : Artisanat et métiers	-12	0 (pas de changement)	3 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	
07	Personnel administratif et de bureau principal	-4	0 (pas de changement)	1 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	
08	Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	-3	1 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	1 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	
09	Personnel de bureau	-16	4 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	4 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	
10	Personnel intermédiaire des ventes et des services	-28	7 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	7 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	
11	Travailleurs manuels semi-qualifiés	-259	65 (diminution de l'écart de 2017 de < 25%)	65 (diminution de l'écart de 2017 de < 25%)	
12	Autres personnels de vente et de service	0	Maintenir	Maintenir	
13	Autres travailleurs manuels	-52	13 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	13 (réduire l'écart de 2017 de < 25%)	

Objectifs non numériques pour les groupes sous-représentés de : Membres des minorités visibles



Lignes directrices de la politique de recrutement, de sélection et d'embauche					
CPEME#	Obstacle identifié	Recommandation	Objectif non numérique (mesure à prendre)	Calendrier	Gestionnaire responsable
08, 09, 10, 11, 13	Les responsables du recrutement ont généralement peu la connaissance de la politique et des lignes directrices de l'entreprise qui régissent le recrutement, la sélection et l'embauche et qui reposent sur des entretiens non structurés, le bouche à oreille et le "feeling" dans le processus, ce qui laisse peu de place à l'examen des candidats des groupes désignés	Élaborer une stratégie d'inclusion et le guide d'embauche et le distribuer à tous les cadres en tant que pilier des décisions d'embauche pour l'avenir	Une équipe de recrutement pour assurer le respect des directives d'élaboration et de diffusion.	Février 2019	Recruteur
08, 09, 10, 11, 13	Campagnes de recrutement et partenariats ciblés pour accroître la visibilité des postes ouverts.	<ul style="list-style-type: none"> Recherche et mise en relation avec des partenaires potentiels représentant les minorités visibles Faire de la publicité auprès des médias dans les communautés comptant une importante population de minorités visibles 	L'équipe de recrutement s'associera à des groupes et explorera les possibilités offertes par les médias.	En cours	Recruteur
Stratégies de rétention					
CPEME#	Obstacle identifié	Recommandation	Objectif non numérique (mesure à prendre)	Calendrier	Gestionnaire responsable
01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 13	L'absence d'une stratégie globale de rétention	<ul style="list-style-type: none"> Entretiens de sortie avec les titulaires de postes clés sur les marchés où un groupe désigné est représenté ; Suivi de toutes les résiliations ; Entretiens "sur place" avec des employés très performants issus des minorités visibles et occupant des postes clés 	Ressources humaines pour assurer le respect du programme d'entretiens de sortie	En cours	Responsable RH



Progressive Waste Solutions

QUESTIONNAIRE D'AUTO-IDENTIFICATION POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Dans le cadre de notre programme d'équité en matière d'emploi, nous recueillons de l'information pour dresser un portrait exact de notre effectif. Vos réponses sont confidentielles. Vous pouvez répondre « oui » à plus d'une question. Si vous avez des questions ou avez besoin d'aide pour remplir le présent questionnaire, veuillez communiquer avec votre gestionnaire.

Nom de l'employé :

Les **membres d'une minorité visible** sont les personnes qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche, peu importe leur lieu de naissance ou leur citoyenneté. Les Autochtones ne sont pas inclus dans ce groupe. (**voir les exemples ci-après**)

Êtes-vous un membre d'une minorité visible?

Oui

Non

Les **personnes en situation de handicap** sont les personnes ayant une déficience durable ou récurrente, soit de leurs capacités physiques, mentales, sensorielles, psychiatriques ou ayant un trouble d'apprentissage. (**voir les exemples ci-après**)

Êtes-vous une personne handicapée?

Oui

Non

Un **Autochtone** est une personne qui est un Indien, un Inuit ou un Métis de l'Amérique du Nord.

Êtes-vous un Autochtone?

Oui

Non

Êtes-vous une **femme**?

Oui

Non

Je **ne m'identifie à aucun** des groupes susmentionnés.

Je suis d'accord avec l'énoncé.

Les **handicaps** peuvent être visibles et invisibles. Si vous considérez que vous êtes désavantagé sur le marché de l'emploi en raison de votre handicap, vous pouvez vous auto-identifier. Voici quelques exemples de handicaps :

- Cécité ou déficience visuelle (remarque : si vos lunettes ou lentilles cornéennes corrigent la perte de vision, ne vous incluez pas dans cette catégorie)
- Troubles de coordination ou de dextérité (p. ex. difficulté à utiliser les mains ou les bras, comme saisir des objets ou utiliser un clavier; paralysie cérébrale, arthrite)
- Surdité, déficience auditive ou difficulté à entendre
- Trouble d'apprentissage (p. ex. dyslexie)
- Trouble de la parole (incapacité à parler ou difficulté à parler et à se faire comprendre)
- Mobilité réduite (p. ex. difficulté à se déplacer d'un bureau à un autre, à marcher sur de longues distances ou à utiliser l'escalier; handicap pouvant comprendre : lésion de la moelle épinière, amputation, etc.)
- Handicap physique non visible (p. ex.  pilepsie, diabète, asthme, maladie cardiaque)

alter native format

Les **membres des minorités visibles** sont les personnes au Canada (autres que les Autochtones) qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche, peu importe leur lieu de naissance ou leur citoyenneté. Voici quelques exemples :

- Noirs
- Latino-Américains non blancs (y compris les Amérindiens de l'Amérique centrale et de l'Amérique du Sud)
- Asiatiques orientaux (p. ex. Chinois, Japonais ou Coréens)
- Asiatiques du Sud-Est (p. ex. Indiens, Pakistanais, Bangladais ou Indiens orientaux de la Guyane, de Trinidad ou de l'Afrique de l'Est)
- Sud-Asiatiques (p. ex. Birmans, Cambodgiens, Philippins, Laotiens, Thaïlandais et Vietnamiens)
- Asiatiques occidentaux non blancs, Nord-Africains ou Arabes (p. ex. Iraniens, Libanais, Égyptiens et Libyens)
- Personnes d'origine mixte (p. ex. un parent faisant partie d'un des groupes de minorités visibles susmentionnés)

Foire aux questions

Pourquoi ces renseignements sont-ils recueillis?

Ces renseignements sont recueillis pour aider PWS à cerner toute sous-représentation des groupes désignés (comparativement à la disponibilité externe) dans nos divers groupes et niveaux professionnels. Nous pourrions ainsi cibler nos efforts pour éliminer tous les obstacles qui pourraient nuire à l'embauche ou à la progression qui ne sont pas fondées sur les qualifications ou les capacités.

Pourquoi dois-je remplir le présent questionnaire si je ne suis pas un membre d'un groupe désigné?

Même si vous n'êtes pas un membre d'un groupe désigné, vous aidez l'organisation à offrir un lieu de travail équitable pour tous ses employés. En fournissant vos renseignements, vous nous aidez à déterminer comment la composition de notre effectif se compare à celle de l'effectif dans notre domaine.

Mes renseignements demeureront-ils confidentiels?

Oui. Les renseignements que vous fournissez sont protégés par la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. De plus, conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les renseignements d'auto-identification peuvent uniquement être utilisés pour assurer l'équité en matière d'emploi et vos renseignements ne seront pas consignés dans votre dossier personnel.

Puis-je accéder aux renseignements à mon sujet et puis-je les corriger ou les modifier?

Vous pouvez modifier les renseignements à votre sujet en remplissant un nouveau questionnaire (auprès des ressources humaines) et accéder à vos renseignements.

Quelqu'un d'autre peut-il m'identifier?

Non. Vous devez procéder à votre propre identification. Conformément à la loi, ces renseignements ne peuvent pas être soumis par votre gestionnaire, votre superviseur ou vos collègues, à moins que vous les autorisiez à ce faire.

Que dois-je faire si des mesures d'adaptation ont été prises en raison de mon handicap (p. ex. ordinateur spécial). Dois-je tout de même m'identifier en tant que personne en situation de handicap?

Oui, même si des mesures d'adaptation ont été prises pour vous au sein de votre lieu de travail, vous devez tout de même vous identifier en tant que personne en situation de handicap.

Qui consultera mes renseignements?

Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les données sur l'auto-identification recueillies par un employeur sont confidentielles et peuvent uniquement être utilisées par l'employeur pour respecter ses obligations aux termes de la *Loi*. Au sein de PWS, nous avons désigné un agent responsable de l'équité en matière d'emploi qui consignera les données et produira des rapports sommaires.

Dois-je remplir le présent questionnaire?

Vous devez retourner le présent questionnaire, mais vous n'êtes pas obligé de le remplir.

Begg, Suzanne SV [NC]

De: Albert Saltarelli <albert.saltarelli@progressivewaste.com>
Envoyé à: 2017-03-31 1:41 PM
À: Begg, Suzanne SV [NC]
Cc: Craig Richardson
Sujet : RE : Certification du gouvernement du Canada 10000462 — Notification de la première évaluation de conformité

Bonjour Suzanne,

Vous trouverez l'information demandée ci-après.

Nombre total d'employés interrogés – 2 898

Nombre total combiné de questionnaires d'auto-identification retournés vierges, partiellement remplis ou entièrement remplis – 2 898

Nombre total de questionnaires d'auto-identification remplis et retournés – 2 815

J'ai tenté d'effectuer l'analyse de l'effectif au moyen du SGIEMT, mais je n'y suis pas parvenu. Tout conseil ou directive à ce sujet serait grandement apprécié.

Merci,
Albert

De: suzanne.begg@labour-travail.gc.ca [<mailto:suzanne.begg@labour-travail.gc.ca>]
Envoyé à: Friday, March 31, 2017 12:25 PM
À: Albert Saltarelli
Cc: Craig Richardson
Sujet : TR : Certification du gouvernement du Canada 10000462 — Notification de la première évaluation de conformité
Importance: High -v-0--f

Bonjour Albert,

Je vous remercie. Toutefois, je n'ai pas besoin des taux de retour et réponse par groupes désignés, mais uniquement du nombre total d'employés interrogés, du nombre total combiné de questionnaires d'auto-identification ayant été retournés vierges, partiellement remplis et entièrement remplis et du nombre total de questionnaires d'auto-identification remplis et retournés. Pourriez-vous me fournir ces renseignements?

En ce qui concerne les objectifs, avez-vous effectué votre analyse de l'effectif au moyen du **SGIEMT**?

Cordialement,

Suzanne

From: Albert Saltarelli [<mailto:albert.saltarelli@progressivewaste.com>]
Envoyé à: 2017-03-30 1:30 PM
À: Begg, Suzanne SV [NC]
Cc: Craig Richardson
Sujet : TR : Certification du gouvernement du Canada 10000462 — Notification de la première évaluation de conformité
Importance: High

Bonjour Suzanne,

Vous trouverez dans le document ci-joint l'information demandée aux points 1 et 2 ainsi que les résultats de notre analyse de l'effectif. Veuillez communiquer avec moi si vous avez besoin d'autres renseignements.

En ce qui concerne les objectifs à court et à long terme, nous avons de la difficulté à déterminer quels éléments devraient cibler une entreprise au sein de l'industrie de la gestion des déchets et espérons que vous pourriez nous fournir des conseils au sujet d'une ressource que nous pourrions utiliser.

Si vous souhaitez discuter davantage de la question, vous pouvez communiquer avec moi au 905-532-7538.

Cordialement,
Albert

DE: suzanne.becigelabour-travail.gc.ca [mailto:suzanne.becigelabour-travail.gc.ca]

Envoyé à : Monday, March 20, 2017 1:58 PM

À : Dan Pio; Craig Richardson

Sujet : RE : Certification du gouvernement du Canada 10000462 — Notification de la première évaluation de conformité

Importance: High

Bon après-midi,

Je tenais simplement à faire un suivi et savoir si vous avez besoin d'aide avec votre première évaluation de conformité qui doit être soumise le 4 avril 2017.

Cordialement,

Suzanne Begg

Agent de programmes, Programme du travail
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada
suzanne.begg@labour-travail.gc.ca / Tél. : 819-654-4323

Program Officer, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
suzanne.begg@labour-travail.gc.ca / Tel: 819-654-4323

De: Begg, Suzanne SV [NC]

Envoyé à : 2017-03-01 10:30 AM

À : 'Dan.Pio@progressivewaste.com'; 'craig.richardson@progressivewaste.com'

Sujet : Certification du gouvernement du Canada 10000462 — Notification de la première évaluation de conformité

Importance: High

Bonjour,

La présente vise à vous aviser que Progressive Waste Solutions Canada Inc. fait l'objet d'une première évaluation de conformité aux termes du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi (LEE).

Il est nécessaire de se conformer aux exigences du PCF pour conserver le droit de déposer des soumissions et de se voir attribuer tout futur contrat fédéral, peu importe leur valeur.

Dans le cadre de la première évaluation de conformité, vous devez soumettre les renseignements ci-après par courriel à ee-emeehrsdc-rhdcc.qc.ca **au plus tard le 5 avril 2017.**

1. Questionnaire d'auto-identification utilisé dans le cadre du sondage auprès de votre effectif
2. Résultats du sondage auprès de l'effectif, y compris :

Nombre d'employés interrogés;

Nombre combiné de questionnaires d'auto-identification ayant été retournés vierges, partiellement remplis et entièrement remplis;

Nombre de questionnaires d'auto-identification entièrement remplis et retournés.

3. Résultats de l'analyse de l'effectif (rapport sommaire)
4. Objectifs numériques à court et à long terme pour combler les écarts de représentation cernés dans votre analyse de l'effectif

La première évaluation de conformité consistera en l'analyse et en la vérification des documents que votre organisation soumettra afin de s'assurer qu'ils sont complets et respectent les exigences du PCF. Vous serez avisés de nos conclusions une fois que l'évaluation sera terminée.

Outils et ressources

À titre de référence, vous trouverez ci-joint le *Guide de référence rapide à l'intention des entrepreneurs : Comment remplir une présentation pour la première évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux.*

Pour vous aider dans le cadre de ce travail, nous vous invitons à utiliser le Systeme de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT). Le SGIEMT est un système de rapports sécurisé, gratuit et sur le Web qui peut aider votre organisation à respecter ses obligations. Au moyen de ce système, vous pouvez télécharger vos données sur l'effectif, effectuer une analyse de l'effectif puis en soumettre les résultats (étape 3 susmentionnée). Ce système vous permet :

- de conserver les renseignements sur l'équité en matière d'emploi de votre organisation et de les mettre à jour;
- de créer des fichiers de sauvegarde de vos données;
- de générer une analyse de l'effectif au moyen des dernières données du recensement.

Si votre organisation n'a pas accès au SGIEMT, veuillez remplir et soumettre un formulaire d'autorisation pour accéder au SGIEMT, que vous trouverez [ici](#).

Nous vous recommandons fortement d'utiliser les outils d'établissement des objectifs offerts dans le SGIEMT. Ces outils simplifient le processus de calcul et d'établissement des objectifs à court et à long terme pour combler les lacunes en matière de représentation au sein de votre organisation (étape 3 susmentionnée). Veuillez consulter le *Guide de référence rapide* pour obtenir de plus amples renseignements.

Si vous avez des questions, veuillez communiquer avec votre agente de programme, Suzanne Begg à l'adresse suivante : suzanne.begg@labour-travail.qc.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-emeehrsdc-rhdcc.qc.ca

Workplace Equity Division, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
ee-emeehrsdc-rhdcc.qc.ca

M. Craig Richardson,

Ce courriel a pour but de confirmer que l'évaluation de conformité initiée le 5 avril 2017 est terminée. À la suite de l'évaluation, Waste Connections of Canada a été jugé conforme aux exigences du [Programme de contrats fédéraux \(PCF\)](#) en vertu de la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#).

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

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

- nous accusons réception de votre explication concernant l'établissement d'objectifs dans les plus grands bassins en premier lieu et nous vous encourageons à embaucher et à promouvoir davantage de membres des groupes désignés au fur et à mesure des occasions qui se présentent.

Vous trouverez ci-joint, à titre de référence, un résumé des résultats de Waste Connections of Canada en matière d'équité en matière d'emploi, comparé aux niveaux des groupes professionnels d'équité en matière d'emploi dans votre industrie ainsi qu'à la disponibilité globale sur le marché du travail canadien.

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. Les évaluations de conformité ultérieures 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 Waste Connections of Canada est informée d'une évaluation de suivi, les informations suivantes seront requises :

1. un tableau des réalisations complété ;
2. une analyse de la main-d'œuvre actuelle
3. des objectifs révisés pour toute lacune restante en matière de représentation.

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

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

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

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

Pour toute information complémentaire concernant les obligations de votre organisation dans le cadre du PCF, veuillez contacter Ward Normandin à ward.normandin@labour-travail.gc.ca.

Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à Waste Connections of Canada 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

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

De : Begg, Suzanne SV [NC] **Au nom de l'EE-EME**

Envoyé : 11 octobre 2016 11:17

À : "Albert Saltarelli" <albert.saltarelli@progressivewaste.com>

Sujet : **Objet :** Programme des entrepreneurs fédéraux - Avis d'obligation - Progressive Waste Solutions Canada Inc. 10000462

Bonjour,

Nous nous excusons pour ce retard. Il y a eu une rotation du personnel.

Oui, votre enquête d'auto-identification répond aux exigences du PCF. Il y a une recommandation que je suggère pour les futures enquêtes :

- Il est conseillé d'informer les employés que l'enquête sur les effectifs peut être disponible sous un autre format (par exemple, papier ou gros caractères).

Bien à vous,

Équipe des opérations des programmes / Programs Operations Team Équité en milieu de travail / Workplace Equity
Programmes fédéraux/Federal Program / Programme du travail/Labour Program

De : Albert Saltarelli [mailto:albert.saltarelli@progressivewaste.com]

Envoyé : 2016-10-07 11:07

Pour : EE-EME

Sujet : FW : Programme des entrepreneurs fédéraux - Avis d'obligation -Progressive Waste Solutions Canada Inc. 10000462

Salut,

Je donne suite au courriel que j'ai envoyé ci-dessous. Nous n'avons reçu à ce jour aucun retour d'information nous permettant de confirmer si l'enquête répond aux critères obligatoires du PCF.

Veuillez nous en informer.

Salutations, Albert

De : Albert Saltarelli

Envoyé : jeudi 7 juillet 2016 9:41

À l'adresse suivante : "ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca

Sujet : FW : Programme des entrepreneurs fédéraux - Avis d'obligation -Progressive Waste Solutions Canada Inc. 10000462

Salut,

Vous trouverez ci-joint une copie du questionnaire d'auto-identification que nous vous proposons de consulter.

Salutations,
Albert

De : Craig Richardson

Envoyé : jeudi 09 juin 2016 17h14

Pour : Albert Saltarelli

Sujet : FW : Programme des entrepreneurs fédéraux - Avis d'obligation -Progressive Waste Solutions Canada Inc. 10000462

De : sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca [mailto:sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca] **Au nom de** ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca

Envoyé : jeudi 09 juin 2016 15h51

Pour : Dan Pio ; Craig Richardson

Objet : Programme des entrepreneurs fédéraux - Avis d'obligation - Progressive Waste Solutions Canada Inc. 10000462

Cher Pio,

Sujet : Avis d'obligation de mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Vous trouverez ci-joint une lettre confirmant vos obligations dans le cadre du Programme fédéral des entrepreneurs (PFA) et un *guide de référence rapide pour les entrepreneurs : Comment remplir une première demande d'évaluation de la conformité* dans le cadre du PCF.

La première évaluation de conformité doit être lancée **un an après l'attribution du contrat**. Lorsque nous lancerons la première évaluation de conformité, vous disposerez d'un mois pour fournir les informations requises.

La première étape de la mise en œuvre d'un programme d'équité en matière d'emploi consiste à interroger vos employés au moyen d'un questionnaire d'auto-identification volontaire.

Lorsque votre questionnaire d'auto-identification est prêt, nous vous encourageons à nous le faire parvenir afin que nous puissions vous fournir des informations et des conseils en temps utile avant la phase d'évaluation. Cela nous permettra de nous assurer que l'enquête répond aux critères obligatoires du PCF, ce qui conduira à la collecte d'informations plus précises sur l'enquête pour votre organisation

Veillez noter que vous pouvez également trouver des informations supplémentaires sur le FCP sur notre site web au lien suivant :
[http://www.labour.gc.ca/eng/standards_equity/eq/emp/fcp/.](http://www.labour.gc.ca/eng/standards_equity/eq/emp/fcp/)

Si vous avez besoin d'informations complémentaires, n'hésitez pas à nous contacter à l'adresse électronique ee-eme@hrsdc-rhdsc.gc.ca.

Sincèrement,

Équipe des opérations des programmes / Programs Operations Team
Équité en milieu de travail / Workplace Equity
Programmes fédéraux/Federal Program / Programme du travail/Labour Program

De : Sue Muma <sue.muma@progressivewaste.com>

Envoyé : 6 juillet 2017 17:24

Pour : Begg, Suzanne SV [NC] <suzanne.begg@labour-travail.gc.ca>

Sujet : Objet : Certification du gouvernement du Canada 10000462 - Notification de la première évaluation de conformité

Salut,

Vous trouverez ci-joint les objectifs mis à jour à la suite de notre conversation. Je vous remercie,

Sue

Sue Muma

Responsable des ressources humaines - Ouest

du Canada C : 780-906-2315

Waste Connections of Canada

De : suzanne.begg@labour-travail.gc.ca [mailto:suzanne.begg@labour-travail.gc.ca]

Envoyé : jeudi 29 juin 2017 5:48

Pour : Sue Muma

Sujet : Objet : Certification du gouvernement du Canada 10000462 - Notification de la première évaluation de conformité

C'est sûr que ce sera bien.

Sue

De : Sue Muma [mailto:sue.muma@progressivewaste.com]

Envoyé : 2017-06-28 3:42 PM

Pour : Begg, Suzanne SV [NC]

Sujet : Objet : Certification du gouvernement du Canada 10000462 - Notification de la première évaluation de conformité

Et demain ?

Je pourrais vous appeler à 10 heures du matin ?

Nous sommes en train de négocier une convention collective et je suis en Colombie-Britannique, donc il est 7 heures du matin ici.

Sue

Sue Muma

Responsable des ressources humaines - Ouest

du Canada C : 780-906-2315

Waste Connections of Canada

De : suzanne.begg@labour-travail.gc.ca [mailto:suzanne.begg@labour-travail.gc.ca]

Envoyé : mercredi 28 juin 2017 12:59

Pour : Sue Muma

Sujet : Objet : Certification du gouvernement du Canada 10000462 - Notification de la première évaluation de conformité

Désolé, je suis en congé vendredi et lundi. Souhaitez-vous parler à un de mes collègues ?

Sue

De : Sue Muma [mailto:sue.muma@progressivewaste.com]

Envoyé : 2017-06-28 2:29 PM

Pour : Begg, Suzanne SV [NC]

Sujet : Re : Certification du gouvernement du Canada 10000462 - Notification de la première évaluation de conformité

Salut Sue,

Nous ne nous sommes pas connectés la semaine dernière. Je voyage cette semaine, mais je pourrais vous rejoindre rapidement vendredi matin si vous êtes dans le coin ?

Je pourrais vous appeler à 11h00, heure de l'Est ?

Sue

Sue Muma

Responsable des ressources humaines - Ouest
du Canada

Waste Connections of Canada

C : 780-906-2315

Le 28 juin 2017, à 11h17, " suzanne.begg@labour-travail.gc.ca " <suzanne.begg@labour-travail.gc.ca> a écrit :

Salut Sue,

Je vous présente mes excuses. J'ai des notes écrites sur mon bureau

- avons-nous parlé ? Bien à vous,

Suzanne

De : Sue Muma [<mailto:sue.muma@progressivewaste.com>]

Envoyé : 2017-06-22 11:15

Pour : Begg, Suzanne SV [NC]

Sujet : Objet : Certification du gouvernement du Canada 10000462 - Notification de la première évaluation de conformité

Je vous remercie,

Vous êtes là demain ?

Puis-je vous appeler rapidement à

9 heures ? Sue

Sue Muma

Responsable des ressources humaines - Ouest

du Canada C : 780-906-2315

Waste Connections of Canada

De : suzanne.begg@labour-travail.gc.ca [mailto:suzanne.begg@labour-travail.gc.ca]

Envoyé : jeudi 15 juin 2017 13:24

Pour : Sue Muma

Sujet : Objet : Certification du gouvernement du Canada 10000462 - Notification de la première évaluation de conformité

Salut Sue,

Les objectifs à court et à long terme sont de combler les lacunes.

Par exemple, pour les femmes - cadres supérieurs, l'écart est de -1, donc l'objectif à court terme serait d'embaucher 1 et 0 pour le long terme ou vice versa. Pour les cadres moyens et autres, l'écart est de -31, donc peut-être que l'objectif à court terme serait d'en embaucher 15 et à long terme 16, ou si l'écart ne peut être comblé, nous avons besoin d'une explication, c'est-à-dire le gel des embauches, la réduction des effectifs, etc.

Je suis absent du bureau demain, mais je serais heureux de discuter lundi si nécessaire.

Bien à vous,

Suzanne

De : Sue Muma [mailto:sue.muma@progressivewaste.com]

Envoyé : 2017-06-14 6:05 PM

Pour : Begg, Suzanne SV [NC]

Sujet : Objet : Certification du gouvernement du Canada 10000462 - Notification de la première évaluation de conformité

Salut Suzanne,

J'ai mis à jour le formulaire et j'espère qu'il est plus clair.

En gros, j'ai converti le % en un chiffre et ce chiffre représente l'écart restant sur la base des valeurs de 2017.

Si nécessaire, appelez-moi à tout moment ! Je suis joignable sur mon portable au 780-906-2315

Je vous remercie,

Sue

Sue Muma

Responsable des ressources humaines - Ouest

du Canada C : 780-906-2315

Waste Connections of Canada

De : suzanne.begg@labour-travail.gc.ca [mailto:suzanne.begg@labour-travail.gc.ca]

Envoyé : mercredi 14 juin 2017 7:12

Pour : Sue Muma

Sujet : Objet : Certification du gouvernement du Canada 10000462 - Notification de la première évaluation de conformité

Salut Sue,

Est-ce le pourcentage de nouvelles embauches ? Il serait peut-être plus facile d'utiliser des

chiffres "bruts". Sue

De : Sue Muma [mailto:sue.muma@progressivewaste.com]

Envoyé : 2017-06-13 3:42 PM

Pour : Begg, Suzanne SV [NC]

Sujet : Objet : Certification du gouvernement du Canada 10000462 - Notification de la première évaluation de conformité

Salut Suzanne,

La différence dans le nombre total de salariés doit être le résultat d'une fluctuation.

Les pourcentages sont nos objectifs numériques à court et à long terme pour combler les écarts.

Pensez-vous qu'ils sont trop agressifs ? Ou bien, qu'en pensez-vous ?

J'espère que cela

clarifie.. Merci,

Sue

Sue Muma

Responsable des ressources humaines - Ouest

du Canada C : 780-906-2315

Waste Connections of Canada

De : suzanne.begg@labour-travail.gc.ca [mailto:suzanne.begg@labour-travail.gc.ca]

Envoyé : Vendredi 9 juin 2017 8:00

Pour : Sue Muma

Sujet : Objet : Certification du gouvernement du Canada 10000462 - Notification de la première évaluation de conformité

Importance : Haut

Salut Sue,

Je vous remercie. J'ai quelques questions.

Albert a déclaré que le nombre total d'employés interrogés était de 2 898, mais que le nombre total d'employés figurant dans votre analyse des effectifs est de 2 700. Serait-ce parce que plus que les employés permanents à temps plein et les employés permanents à temps partiel ont été interrogés ?

De plus, sur votre résumé des objectifs, il y a des pourcentages (25 %/50 %) pour vos lacunes. S'agit-il de pourcentages de disponibilité ?

Bien à vous,

Suzanne

De : Sue Muma [mailto:sue.muma@progressivewaste.com]

Envoyé : 2017-05-30 1:04 PM

Pour : Begg, Suzanne SV [NC]

Sujet : Objet : Certification du gouvernement du Canada 10000462 - Notification de la première évaluation de conformité

Salut Suzanne,

Vous trouverez ci-joint le rapport de synthèse ainsi que nos objectifs.

Nous vous remercions,

Sue

Sue Muma

Responsable des ressources humaines - Ouest

du Canada C : 780-906-2315

Waste Connections of Canada

De : suzanne.begg@labour-travail.gc.ca [mailto:suzanne.begg@labour-travail.gc.ca]

Envoyé : jeudi 27 avril 2017 12:29

Pour : Sue Muma

Sujet : Objet : Certification du gouvernement du Canada 10000462 - Notification de la première évaluation de conformité

Salut Sue,

Vous trouverez ci-joint quelques informations générales à votre intention. Albert m'avait envoyé le questionnaire d'auto-identification et les taux de retour/réponse.

Nous avons besoin de l'analyse de la main-d'œuvre - rapport de synthèse (produit par le WEIMS) et du résumé des objectifs pour les objectifs à court et à long terme.

Sue

De : Sue Muma [mailto:sue.muma@progressivewaste.com]

Envoyé : 2017-04-27 1:41 PM

Pour : Begg, Suzanne SV [NC]

Sujet : Certification du gouvernement du Canada 10000462 - Notification de la première évaluation de conformité

Salut Suzanne,

Pour faire suite à mes messages vocaux -

Pouvez-vous m'appeler pour discuter des exigences à venir ? Je remplace Albert pour cette initiative et je voudrais vous mettre rapidement en contact avec vous pour discuter des attentes et des délais.

Merci, Sue

Sue Muma

Responsable des ressources humaines - Ouest du Canada

C : 780-906-2315 | F : 780-464-9402

Waste Connections of Canada | 3410 74th Ave | Edmonton, AB, T6B 2P7

www.WasteConnectionsCanada.com

<image001.png>

De : Fortin, Sylvie SY [NC]

Envoyé : 27 novembre 2017 13h15

À : "Sue Muma" <sue.muma@progressivewaste.com>

Sujet : FW : évaluation de la première année dans le cadre du programme des contractants fédéraux

Désolé, j'ai une erreur de frappe : pourcentage par rapport à l'écart actuel). Sylvie

De : Fortin, Sylvie SY [NC]

Envoyé le : 27 novembre 2017

12:47 A : Sue Muma

Sujet : Objet : évaluation de la première année dans le cadre du programme des contractants fédéraux

Salut Sue,

Je vous remercie de m'avoir envoyé votre dernière version du résumé des objectifs. J'ai examiné votre document et j'y ai apporté quelques modifications en fonction de notre discussion sur l'écart actuel par rapport à vos objectifs (en pourcentage, à nouveau l'écart actuel). Pouvez-vous l'examiner et me faire savoir si le pourcentage et les chiffres sont exacts ? (les changements sont en rouge)

N'hésitez pas à me contacter si vous avez besoin de discuter plus avant.

Sylvie

De : Sue Muma [mailto:sue.muma@progressivewaste.com]

Envoyé : 27 novembre 2017 11:34

Pour : Fortin, Sylvie SY [NC]

Sujet : Objet : évaluation de la première année dans le cadre du programme des contractants fédéraux

Salut Sylvie,

Merci pour votre temps au téléphone ce matin. Vous trouverez ci-joint le document mis à jour pour votre examen. Je vous remercie,

Sue

Sue Muma

Responsable des ressources humaines - Ouest du Canada

C : 780-906-2315

Waste Connections of Canada

De : sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca [mailto:sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca]

Envoyé : mercredi 22 novembre 2017 6:33

Pour : Sue Muma

Cc : ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca

Objet : évaluation de la première année dans le cadre du Programme des contractants fédéraux

Importance : Haut

Bonjour, Madame Muma,

Conformément au message vocal que je vous ai laissé hier, j'ai repris les dossiers de ma collègue, Sue Begg. J'apprécierais beaucoup que vous me contactiez pour discuter de votre dossier en temps utile afin de le clôturer en conformité. Mon adresse électronique est sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca et mon numéro de téléphone est le 819-654-4324.

Merci pour votre coopération

Sylvie

Sylvie Fortin /Programme du travail

Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada

Sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca / Tél. : 819-654-4324

Chef, Opérations / Programme de travail

Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada

Sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca / Tél. : 819-654-4324