

**DEMANDE DE PROLONGATION POUR LA PRÉSENTATION DES
INFORMATIONS RELATIVES À L'ÉVALUATION DE LA CONFORMITÉ*****Programme des entrepreneurs fédéraux***

Conformément à l'appendice D - Programme de contrats fédéraux pour l'équité en matière d'emploi de la *Politique sur les marchés* du Conseil du Trésor, les entrepreneurs dont l'effectif résident compte 100 employés ou plus et qui obtiennent des contrats de biens et de services d'une valeur de 1 million de dollars ou plus doivent mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi, fournir des renseignements sur leur effectif et se soumettre à une évaluation de conformité. Si une situation imprévue survient qui empêche le contractant de respecter le délai de présentation des informations, l'organisation peut présenter une demande de prolongation. La demande doit être remplie comme indiqué ci-dessous et signée par un haut responsable de l'entreprise (par exemple, le directeur général, le président ou le vice-président, le gestionnaire autorisé). Une fois rempli, le formulaire doit être envoyé par courrier électronique à l'adresse suivante : ~~ee-eme@hrsdc-rhdec.gc.ca~~

Je, soussigné, au nom de (nom légal de l'organisation) **Nokia Canada Inc.** (ci-après dénommée "l'organisation") et (numéro de l'Entente de mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi) **060175**, je soussigné(e) accepte les déclarations suivantes :

1. J'ai le pouvoir de signer au nom de l'organisation. Ma signature a pour valeur d'engager légalement cette organisation à respecter les déclarations faites dans le présent document et à assumer les conséquences éventuelles d'un non-respect du Programme de contrats fédéraux.
2. Je fais valoir que l'organisation n'est pas en mesure de soumettre la documentation pour l'évaluation de conformité dans les délais requis par le Programme des entrepreneurs fédéraux.
3. Je demande donc une prolongation jusqu'au (date) 1er mai 2019 pour la ou les raisons suivantes :

(Veuillez décrire) **Alcatel-Lucent Canada Inc. a fusionné avec Nokia Solutions et Networks Canada Inc. pour former Nokia Canada Inc. le 1er avril 2018. Nous travaillons à la fusion et à la mise à jour des données.**

4. En tant que haut fonctionnaire de l'organisation, je déclare par la présente que toutes ces déclarations sont correctes au mieux de mes connaissances et je demande une prolongation.

Nom : **Richard T. Herald**Titre du poste : **Président, Nokia Canada Inc.**

Adresse électronique : [redacted] **nokia.com**

Numéro de téléphone : [redacted]

Adresse professionnelle : **600 March Road, Ottawa, ON K2K 2T6**

Signature : [redacted]

Date : **25 janvier 2019**

s.19(1)

De : Arnaoudova, Olga O [NC] <olga.arnaoudova@labour-travail.gc.ca> Au nom de l'EE-EME

Envoyé : 6 mars 2019 15h54

À l'adresse suivante : [REDACTED]

Sujet : Prolongation pour soumettre les informations d'évaluation de la conformité au Programme des entrepreneurs fédéraux - 060175

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 confirmons par la présente que nous vous accordons une prolongation jusqu'au **1er mai 2019**.

Si vous avez des questions concernant votre évaluation de conformité, n'hésitez pas à contacter notre bureau.

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



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!

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-12-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	Espace recrutement
		#	#	%	%	#	#		
01 : Cadres supérieurs	National	13	2	15.4 %	27.6 %	4	-2	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	302	81	26.8 %	39.4 %	119	-38	National	
03 : Professionnels		1580	315	19.9 %	14.9 %	235	80		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	3	1	33.3 %	56.0 %	2	-1	National	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	3	2	66.7 %	44.9 %	1	1	National	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	16	9	56.3 %	73.2 %	12	-3	National	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	121	31	25.6 %	42.7 %	52	-21	National	
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	23	8	34.8 %	66.6 %	15	-7	National	
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	1384	247	17.8 %	10.7 %	148	99	National	
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	25	14	56.0 %	16.0 %	4	10	National	
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	5	3	60.0 %	43.9 %	2	1	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		29	6	20.7 %	11.0 %	3	3		
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Ontario	29	6	20.7 %	11.0 %	3	3	Ontario	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		41	26	63.4 %	77.0 %	32	-6		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	38	23	60.5 %	76.8 %	29	-6	Ottawa - Gatineau	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	3	3	100.0 %	79.1 %	2	1	Toronto	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		133	10	7.5 %	27.8 %	37	-27		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	2	0	0.0 %	23.4 %	0	0	Alberta	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	27.9 %	1	-1	Colombie-Britannique	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	128	10	7.8 %	27.9 %	36	-26	Ontario	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	1	0	0.0 %	29.9 %	0	0	Québec	
10 : Personnel de bureau		81	58	71.6 %	65.6 %	53	5		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	78	55	70.5 %	65.7 %	51	4	Ottawa - Gatineau	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	3	3	100.0 %	65.5 %	2	1	Toronto	



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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-12-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation #%	Femmes %	Disponibili té #	Lac u n	Espace recrutement
Total		2179	498	22.8 %	22.2 %	483	15

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

Sources : Recensement 2016 et données internes de
l'employeur

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-12-31

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité #		
01 : Cadres supérieurs	National	13	0	0.0 %	3.2 %	0	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	302	0	0.0 %	2.7 %	8	-8	National
03 : Professionnels		1580	14	0.9 %	1.0 %	16	-2	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	3	0	0.0 %	1.4 %	0	0	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	3	0	0.0 %	0.8 %	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	16	0	0.0 %	3.1 %	0	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	121	1	0.8 %	1.6 %	2	-1	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	23	1	4.3 %	2.1 %	0	1	National
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	1384	10	0.7 %	1.0 %	14	-4	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	25	2	8.0 %	0.6 %	0	2	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	5	0	0.0 %	1.9 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		29	0	0.0 %	1.7 %	0	0	
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Ontario	29	0	0.0 %	1.7 %	0	0	Ontario
07 : Personnel administratif et de bureau principal		41	1	2.4 %	3.2 %	1	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	38	1	2.6 %	3.4 %	1	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	3	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		133	0	0.0 %	1.2 %	2	-2	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	2	0	0.0 %	2.8 %	0	0	Alberta
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Colombie-Britannique
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	128	0	0.0 %	1.2 %	2	-2	Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	1	0	0.0 %	1.1 %	0	0	Québec
10 : Personnel de bureau		81	0	0.0 %	3.4 %	3	-3	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	78	0	0.0 %	3.5 %	3	-3	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	3	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-12-31

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones			Lac u n	Espace recrutement
			Représentation #	Représentation %	Disponibilité %		
Total		2179	15	0.7 %	1.4 %	30	15

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

Sources : Recensement 2016 et données internes de l'employeur

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-12-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation				Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	des minorités visibles		Disponibilité		#		
		#	#	%	%	#			
01 : Cadres supérieurs	National	13	4	30.8 %	11.5 %	1	3	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	302	48	15.9 %	17.6 %	53	-5	National	
03 : Professionnels		1580	347	22.0 %	38.1 %	602	-255		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	3	3	100.0 %	32.3 %	1	2	National	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	3	1	33.3 %	37.8 %	1	0	National	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	16	3	18.8 %	16.7 %	3	0	National	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	121	15	12.4 %	26.4 %	32	-17	National	
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	23	5	21.7 %	18.8 %	4	1	National	
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	1384	314	22.7 %	39.6 %	548	-234	National	
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	25	6	24.0 %	46.7 %	12	-6	National	
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	5	0	0.0 %	14.2 %	1	-1	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		29	4	13.8 %	30.6 %	9	-5		
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Ontario	29	4	13.8 %	30.6 %	9	-5	Ontario	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		41	5	12.2 %	16.0 %	7	-2		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	38	4	10.5 %	14.1 %	5	-1	Ottawa - Gatineau	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	3	1	33.3 %	40.6 %	1	0	Toronto	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		133	27	20.3 %	22.6 %	30	-3		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	2	0	0.0 %	12.9 %	0	0	Alberta	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	2	1	50.0 %	26.1 %	1	0	Colombie-Britannique	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	128	26	20.3 %	22.8 %	29	-3	Ontario	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	1	0	0.0 %	10.9 %	0	0	Québec	
10 : Personnel de bureau		81	16	19.8 %	19.4 %	16	0		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	78	16	20.5 %	18.2 %	14	2	Ottawa - Gatineau	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	3	0	0.0 %	52.2 %	2	-2	Toronto	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-12-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité	Lac u	Espace recrutement
		Tous les employés							
		#	#	%	%	#			
Total		2179	451	20.7 %	32.9 %	718	267		

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

Sources : Recensement 2016 et données internes de l'employeur

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-12-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Espace recrutement	
		Tous les employés	#	Disponibilité		Gap	#		
				#	%				
01/02 : Directeurs	National	315	2	0.6 %	5.0 %	16	-14	National	
03 : Professionnels	National	1580	12	0.8 %	8.9 %	141	-129	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	29	0	0.0 %	7.6 %	2	-2	National	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	41	0	0.0 %	10.0 %	4	-4	National	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	National	133	2	1.5 %	8.0 %	11	-9	National	
10 : Personnel de bureau	National	81	1	1.2 %	9.3 %	8	-7	National	
Total			2179	17	0.8 %	8.3 %	182	-165	

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

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



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-12-31

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
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-12-31

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Managers	EEOG	National
03 : Professionnels	EEOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EEOG	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal 08 : Personnel qualifié des ventes et des services	EEOG	National
10 : Personnel de bureau		

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

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

Date : 2018-12-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap
	#	#	%	%	%	#	#
01 : Cadres supérieurs	13	2	15.4 %	27.6 %	4	-2	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	302	81	26.8 %	39.4 %	119	-38	
03 : Professionnels	1580	315	19.9 %	14.9 %	235	80	
04 : Semi-professionnels et techniciens	29	6	20.7 %	11.0 %	3	3	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	41	26	63.4 %	77.0 %	32	-6	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	133	10	7.5 %	27.8 %	37	-27	
10 : Personnel de bureau	81	58	71.6 %	65.6 %	53	5	
Total	2179	498	22.8 %	22.2 %	483	15	

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 -
Nokia Canada Inc.

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

Date : 2018-12-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Peuples autochtones				
	#	Représentation		Disponibilité		Gap	
		#	%	%	%	#	#
01 : Cadres supérieurs	13	0	0.0 %	3.2 %	0	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	302	0	0.0 %	2.7 %	8	-8	
03 : Professionnels	1580	14	0.9 %	1.0 %	16	-2	
04 : Semi-professionnels et techniciens	29	0	0.0 %	1.7 %	0	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	41	1	2.4 %	3.2 %	1	0	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	133	0	0.0 %	1.2 %	2	-2	
10 : Personnel de bureau	81	0	0.0 %	3.4 %	3	-3	
Total	2179	15	0.7 %	1.4 %	30	-15	

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 -
Nokia Canada Inc.

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

Date : 2018-12-31

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	13	4	30.8 %	11.5 %	1	3		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	302	48	15.9 %	17.6 %	53	-5		
03 : Professionnels	1580	347	22.0 %	38.1 %	602	-255		
04 : Semi-professionnels et techniciens	29	4	13.8 %	30.6 %	9	-5		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	41	5	12.2 %	16.0 %	7	-2		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	133	27	20.3 %	22.6 %	30	-3		
10 : Personnel de bureau	81	16	19.8 %	19.4 %	16	0		
Total	2179	451	20.7 %	32.9 %	718	-267		

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 -
 Nokia Canada Inc.

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

Date : 2018-12-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées		Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	
01/02 : Directeurs	315	2	0.6 %	5.0 %	16	-14		
03 : Professionnels	1580	12	0.8 %	8.9 %	141	-129		
04 : Semi-professionnels et techniciens	29	0	0.0 %	7.6 %	2	-2		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	41	0	0.0 %	10.0 %	4	-4		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	133	2	1.5 %	8.0 %	11	-9		
10 : Personnel de bureau	81	1	1.2 %	9.3 %	8	-7		
Total	2179	17	0.8 %	8.3 %	182	-165		

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



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

Date : 2018-12-31

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
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA



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

Date : 2018-12-31

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Managers	EEOG	National
03 : Professionnels	EEOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EEOG	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	National
08 : Personnel qualifié des ventes et des services	EEOG	National
10 : Personnel de bureau		

**Pages 6401 to / à 6445
are withheld pursuant to section
sont retenues en vertu de l'article**

19(1)

**of the Access to Information Act
de la Loi sur l'accès à l'information**

NOKIA CANADA INC.
 ENQUÊTE SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE
 D'EMPLOI - RÉSULTATS du 4 mars 2019

Nombre d'enquêtes d'auto-identification envoyées aux employés 2179
 Nombre d'enquêtes d'auto-identification vierges, partiellement et
 entièrement remplies 333
 Nombre d'enquêtes d'auto-identification entièrement remplies et
 retournées 1846

GENDERABORIGINAL

Sélection de l'enquête	# Empl
Femme	498
Homme	1681
TOTAL	2179

Sélection de l'enquête	# Empl
Oui	15
Non	1805
Choisir de ne pas divulguer	31
Pas de réponse à l'enquête	328
TOTAL	2179

MINORITÉ VISIBLE

Sélection de l'enquête	# Empl
Oui	451
Non	1364
Choisir de ne pas divulguer	35
Pas de réponse à l'enquête	329
TOTAL	2179

PERSONNE HANDICAPÉE

Sélection de l'enquête	# Empl
Oui	17
Non	1794
Choisir de ne pas divulguer	35
Pas de réponse à l'enquête	333
TOTAL	2179

**Pages 6447 to / à 6452
are withheld pursuant to section
sont retenues en vertu de l'article**

19(1)

**of the Access to Information Act
de la Loi sur l'accès à l'information**

De : Arnaoudova, Olga O [NC] Au nom de l'EE-EME

Envoyé : 17 décembre 2019 10:12

Pour : [redacted]@nokia.com>

Cc : [redacted]@nokia.com>

Sujet : Numéro d'accord du gouvernement du Canada : 060175 - Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux (Nokia Canada Inc.)

Sujet : Numéro d'accord du gouvernement du Canada : 060175 - Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux

Cette information est également disponible en Anglais sur demande.

Cher Richard Herald :

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité lancée le 11 février 2019 est terminée. À la suite de cette évaluation, Nokia Canada Inc. a été jugée 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.

Après avoir examiné les 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 Nokia Canada Inc.

- Il est recommandé de continuer à mettre en œuvre des pratiques d'embauche qui encouragent le recrutement dans les quatre groupes désignés afin d'éviter de créer de nouveaux écarts de représentation.
- Les partenariats avec les collèges, les universités ou d'autres associations professionnelles peuvent aider à identifier les étudiants ou les professionnels qualifiés qui font partie des groupes désignés et à les envisager pour un emploi permanent à temps plein et un emploi permanent à temps partiel, lorsque des postes sont vacants.
- Il est recommandé de réaliser une étude des systèmes d'emploi (ESR) afin d'identifier les obstacles potentiels au recrutement et au maintien des personnes appartenant aux groupes désignés. Des conseils sur la réalisation d'une étude des systèmes d'emploi sont disponibles sur le site web du Programme du travail (étape 2-2 des modules) : https://equity.esdc.gc.ca/sgiemt-weims/emp/W.2.3msM.1intInf.4%40-eng.jsp?&&cid=aide-help&_ga=2.252268041.1845905918.1519931408-1912045188.1507820070.

Prochaines étapes

Selon les termes du PCF, votre organisation sera sélectionnée pour des évaluations de conformité ultérieures tous les trois ans. La prochaine évaluation sera lancée le **11 février 2022**. Les futures évaluations de conformité continueront à se concentrer sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs fixés par votre organisation.

Lorsque votre organisation sera informée de la prochaine évaluation, les informations suivantes seront requises à la date prévue :

- Données sur la main-d'œuvre (formulaires 1 à 6) au niveau national ;
- une analyse actualisée de la main-d'œuvre ; et

- Un rapport de réalisation complet qui comprend des objectifs numériques révisés à court et à long terme pour tout écart de représentation.

Ces documents permettront au Programme du travail d'évaluer si des progrès raisonnables ont été réalisés depuis l'évaluation précédente. Si, au cours de la période de trois ans, aucun progrès raisonnable n'a été réalisé, Nokia Canada Inc. 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 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 Olga Arnaoudova à l'adresse Olga.Arnaoudova@labour-travail.gc.ca.

Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à Nokia Canada Inc. de continuer à réussir à créer un milieu de travail diversifié et inclusif.

Sincèrement,
Équipe chargée de l'équité sur le lieu de travail

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



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