


 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 Airbus DS Communications Corp	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) 129
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 334220; 334210	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 300-200 Boul. de la Technologie	Ville Gatineau	Province QC	Code postal J8Z 3H6
	Numéro de téléphone 819-778-2053	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Ghislaine Grenier	Titre Gestionnaire des ressources humaines		
Numéro de téléphone 819-931-2071	Adresse de courriel ghislaine.grenier@airbus-dscomm.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) Paula Pileggi	Titre Secrétaire		
Numéro de téléphone 951-719-2120	Adresse de courriel paula.pileggi@airbus-dscomm.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
	Date (AAAA/MM/JJ) 2017-01-26		

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Airbus DS
Communications Corp

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-12

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	6	0.0 %	0	0.0 %	2	27.4 %	-2	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	21	14.3 %	3	14.3 %	8	38.9 %	-5	National
03 : Professionnels		73	12.3 %	9	12.3 %	16	22.2 %	-7	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	1	100.0 %	1	100.0 %	1	55.1 %	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	1	0.0 %	0	0.0 %	0	42.0 %	0	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	1	0.0 %	0	0.0 %	0	12.6 %	0	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	1	100.0 %	1	100.0 %	0	35.2 %	1	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	62	8.1 %	5	8.1 %	11	17.4 %	-6	National
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	1	0.0 %	0	0.0 %	1	53.8 %	-1	National
5121 : Auteurs et écrivains	National	5	20.0 %	1	20.0 %	3	54.9 %	-2	National
5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes	National	1	100.0 %	1	100.0 %	1	69.9 %	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		15	20.0 %	3	20.0 %	3	19.4 %	0	
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Québec	2	0.0 %	0	0.0 %	0	7.5 %	0	Québec
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Québec	4	25.0 %	1	25.0 %	1	18.5 %	0	Québec
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	7	14.3 %	1	14.3 %	1	19.6 %	0	Québec
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Québec	2	50.0 %	1	50.0 %	1	32.5 %	0	Québec
05 : Contrôleurs		1	0.0 %	0	0.0 %	1	50.7 %	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	0.0 %	0	0.0 %	1	50.7 %	-1	Ottawa - Gatineau
07 : Personnel administratif et de bureau principal		1	100.0 %	1	100.0 %	1	77.2 %	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	100.0 %	1	100.0 %	1	77.2 %	0	Ottawa - Gatineau
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		1	0.0 %	0	0.0 %	0	29.1 %	0	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	1	0.0 %	0	0.0 %	0	29.1 %	0	Québec
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		1	100.0 %	1	100.0 %	0	7.8 %	1	
7246 : Installateurs et réparateurs de télécommunications	Québec	1	100.0 %	1	100.0 %	0	7.8 %	1	Québec

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-12

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	#	%	%	#	%		
10 : Personnel de bureau			4	3	75.0 %	65.8 %	3	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau		4	3	75.0 %	65.8 %	3	0	Ottawa - Gatineau
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés			5	3	60.0 %	14.6 %	1	2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau		5	3	60.0 %	14.6 %	1	2	Ottawa - Gatineau
Total			128	23	18.0 %	26.5 %	35	-12	

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Airbus DS
Communications Corp

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-12

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	#	Peuples autochtones			Gap	Espace recrutement
				Représentation	Disponibilité	#		
			#	%	%	#	#	
01 : Cadres supérieurs	National		6	0	0.0 %	2.9 %	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National		21	4	19.0 %	2.2 %	0	National
03 : Professionnels			73	1	1.4 %	0.8 %	1	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National		1	0	0.0 %	1.3 %	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National		1	0	0.0 %	1.6 %	0	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National		1	0	0.0 %	0.9 %	0	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National		1	0	0.0 %	1.3 %	0	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National		62	1	1.6 %	0.6 %	0	National
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National		1	0	0.0 %	2.4 %	0	National
5121 : Auteurs et écrivains	National		5	0	0.0 %	1.9 %	0	National
5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes	National		1	0	0.0 %	2.9 %	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens			15	1	6.7 %	1.0 %	0	1
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Québec		2	0	0.0 %	1.0 %	0	Québec
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Québec		4	0	0.0 %	1.1 %	0	Québec
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec		7	1	14.3 %	1.3 %	0	Québec
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Québec		2	0	0.0 %	0.0 %	0	Québec
05 : Contrôleurs			1	0	0.0 %	2.7 %	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau		1	0	0.0 %	2.7 %	0	Ottawa - Gatineau
07 : Personnel administratif et de bureau principal			1	0	0.0 %	3.2 %	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau		1	0	0.0 %	3.2 %	0	Ottawa - Gatineau
08 : Personnel qualifié de la vente et des services			1	0	0.0 %	1.0 %	0	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec		1	0	0.0 %	1.0 %	0	Québec
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce			1	0	0.0 %	1.0 %	0	
7246 : Installateurs et réparateurs de télécommunications	Québec		1	0	0.0 %	1.0 %	0	Québec

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-12

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones				Gap	Espace recrutement
			#	Représentation	Disponibilité	#		
			#	%	%	#	#	
10 : Personnel de bureau			4	0	0.0 %	2.8 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau		4	0	0.0 %	2.8 %	0	Ottawa - Gatineau
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés			5	0	0.0 %	3.3 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau		5	0	0.0 %	3.3 %	0	Ottawa - Gatineau
Total			128	6	4.7 %	1.3 %	1	5

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Airbus DS
Communications Corp

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-12

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation				Espace recrutement	
		Tous les employés	#	des minorités visibles		Disponibilité	Gap		
				#	%				#
01 : Cadres supérieurs	National		6	0	0.0 %	10.1 %	1	-1	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National		21	0	0.0 %	15.0 %	3	-3	National
03 : Professionnels			73	16	21.9 %	37.2 %	27	-11	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National		1	0	0.0 %	27.5 %	0	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National		1	0	0.0 %	21.6 %	0	0	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National		1	0	0.0 %	38.2 %	0	0	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National		1	0	0.0 %	32.3 %	0	0	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National		62	15	24.2 %	40.5 %	25	-10	National
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National		1	1	100.0 %	13.4 %	0	1	National
5121 : Auteurs et écrivains	National		5	0	0.0 %	10.7 %	1	-1	National
5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes	National		1	0	0.0 %	22.2 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens			15	0	0.0 %	16.4 %	2	-2	
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Québec		2	0	0.0 %	12.9 %	0	0	Québec
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Québec		4	0	0.0 %	13.1 %	1	-1	Québec
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec		7	0	0.0 %	18.2 %	1	-1	Québec
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Québec		2	0	0.0 %	20.0 %	0	0	Québec
05 : Contrôleurs			1	0	0.0 %	14.7 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau		1	0	0.0 %	14.7 %	0	0	Ottawa - Gatineau
07 : Personnel administratif et de bureau principal			1	0	0.0 %	12.2 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau		1	0	0.0 %	12.2 %	0	0	Ottawa - Gatineau
08 : Personnel qualifié de la vente et des services			1	0	0.0 %	8.5 %	0	0	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec		1	0	0.0 %	8.5 %	0	0	Québec
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce			1	0	0.0 %	13.7 %	0	0	
7246 : Installateurs et réparateurs de télécommunications	Québec		1	0	0.0 %	13.7 %	0	0	Québec

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Airbus DS
Communications Corp

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-12

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité	Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	%			
10 : Personnel de bureau			4	1	25.0 %	14.7 %	1	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau		4	1	25.0 %	14.7 %	1	0	Ottawa - Gatineau
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés			5	0	0.0 %	19.9 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau		5	0	0.0 %	19.9 %	1	-1	Ottawa - Gatineau
Total			128	17	13.3 %	27.7 %	35	-18	

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-12

Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	#	Représentation des personnes handicapées			Disponibilité	Gap	Espace recrutement
				#	%	%			
01/02 : Directeurs	National		27	0	0.0 %	4.3 %	1	-1	National
03 : Professionnels	National		73	4	5.5 %	3.8 %	3	1	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	National		15	0	0.0 %	4.6 %	1	-1	National
05 : Contrôleurs	National		1	0	0.0 %	13.9 %	0	0	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National		1	0	0.0 %	3.4 %	0	0	National
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	National		1	0	0.0 %	3.5 %	0	0	National
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	National		1	0	0.0 %	3.8 %	0	0	National
10 : Personnel de bureau	National		4	0	0.0 %	7.0 %	0	0	National
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	National		5	0	0.0 %	4.8 %	0	0	National
Total			128	4	3.1 %	4.2 %	5	-1	

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-12

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
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	CMA



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-12

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	EEOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EEOG	National
05 : Superviseurs	EEOG	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	National
08 : Personnel qualifié des ventes et des services	EEOG	National
09 : Artisans et ouvriers qualifiés	EEOG	National
10 : Personnel de bureau	EEOG	National
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	National

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

Date : 2017-06-12

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	
	#	#	%	% ^{té}	#	#	#	
01 : Cadres supérieurs	6	0	0.0 %	27.4 %	2	-2		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	21	3	14.3 %	38.9 %	8	-5		
03 : Professionnels	73	9	12.3 %	22.2 %	16	-7		
04 : Semi-professionnels et techniciens	15	3	20.0 %	19.4 %	3	0		
05 : Contrôleurs	1	0	0.0 %	50.7 %	1	-1		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	1	1	100.0 %	77.2 %	1	0		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	1	0	0.0 %	29.1 %	0	0		
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	1	1	100.0 %	7.8 %	0	1		
10 : Personnel de bureau	4	3	75.0 %	65.8 %	3	0		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	5	3	60.0 %	14.6 %	1	2		
Total	128	23	18.0 %	26.5 %	35	-12		

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 au travail - Airbus DS
 Communications Corp

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

Date : 2017-06-12

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peuples autochtones						
	Tous les employés	#	Peuples autochtones				Gap
			Représentation	Disponibilité	#	#	
		#	%	%			
01 : Cadres supérieurs		6	0	0.0 %	2.9 %	0	0
02 : Cadres moyens et autres dirigeants		21	4	19.0 %	2.2 %	0	4
03 : Professionnels		73	1	1.4 %	0.8 %	1	0
04 : Semi-professionnels et techniciens		15	1	6.7 %	1.0 %	0	1
05 : Contrôleurs		1	0	0.0 %	2.7 %	0	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal		1	0	0.0 %	3.2 %	0	0
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		1	0	0.0 %	1.0 %	0	0
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		1	0	0.0 %	1.0 %	0	0
10 : Personnel de bureau		4	0	0.0 %	2.8 %	0	0
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		5	0	0.0 %	3.3 %	0	0
Total		128	6	4.7 %	1.3 %	1	5

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 au travail - Airbus DS
Communications Corp

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

Date : 2017-06-12

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	6	0	0.0 %	10.1 %	1	-1	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	21	0	0.0 %	15.0 %	3	-3	
03 : Professionnels	73	16	21.9 %	37.2 %	27	-11	
04 : Semi-professionnels et techniciens	15	0	0.0 %	16.4 %	2	-2	
05 : Contrôleurs	1	0	0.0 %	14.7 %	0	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	1	0	0.0 %	12.2 %	0	0	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	1	0	0.0 %	8.5 %	0	0	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	1	0	0.0 %	13.7 %	0	0	
10 : Personnel de bureau	4	1	25.0 %	14.7 %	1	0	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	5	0	0.0 %	19.9 %	1	-1	
Total	128	17	13.3 %	27.7 %	35	-18	

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 au travail - Airbus DS
 Communications Corp

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

Date : 2017-06-12

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées			Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	#	#
01/02 : Directeurs		27	0	0.0 %	4.3 %	1		-1	
03 : Professionnels		73	4	5.5 %	3.8 %	3		1	
04 : Semi-professionnels et techniciens		15	0	0.0 %	4.6 %	1		-1	
05 : Contrôleurs		1	0	0.0 %	13.9 %	0		0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		1	0	0.0 %	3.4 %	0		0	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		1	0	0.0 %	3.5 %	0		0	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		1	0	0.0 %	3.8 %	0		0	
10 : Personnel de bureau		4	0	0.0 %	7.0 %	0		0	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		5	0	0.0 %	4.8 %	0		0	
Total		128	4	3.1 %	4.2 %	5		-1	

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

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

Date : 2017-06-12

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
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	CMA



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

Date : 2017-06-12

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

EEOG

National

04 : Semi-professionnels et techniciens

EEOG

National

05 : Superviseurs

EEOG

National

07 : Personnel administratif et de bureau principal

EEOG

National

08 : Personnel qualifié des ventes et des services

EEOG

National

09 : Artisans et ouvriers qualifiés

EEOG

National

10 : Personnel de bureau

EEOG

National

12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés

EEOG

National

Résumé des objectifs
Airbus DS Communications Corp.
28 septembre 2017

Femme

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	-2	1	1	
02	Cadres moyens et autres dirigeants	-5	1	4	
03	Professionnels	-7	3	4	
05	Contrôleurs	-1	0	1	Un seul employé dans ce groupe.

Peuples autochtones

Aucune lacune dans la représentation n'a été identifiée.

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)	Long terme (3 ans ou plus)	
#	Description	#	# ou %	# ou %	
01/02	Directeurs	-1	0	1	Il est difficile de trouver la bonne personne et les compétences requises pour les postes de direction, et le nombre d'employés occupant ces postes ne devrait pas changer, c'est donc un objectif à long terme.
04	Semi-professionnels et techniciens	-1	1	0	

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
01	Cadres supérieurs	-1	0	1	Les postes d'encadrement supérieur sont difficiles à trouver et les compétences requises ne devraient pas changer, et le nombre d'employés occupant ces postes ne devrait pas changer, il s'agit donc d'un objectif à long terme.
02	Cadres moyens et autres dirigeants	-3	1	2	
03	Professionnels	-11	4	7	
04	Semi-professionnels et techniciens	-2	1	1	
12	Travailleurs manuels semi-qualifiés	-1	1	0	

AIRBUS DS Communications

home of VESTA®

Section par défaut

* A. Information
devant être fournie
par tous les employés
d'Airbus DS
Communications

**Nom : (prénom et nom
de famille)**

Service : Poste :

**Numéro d'employé :
(indiqué dans le coin
inférieur droit de votre
talon de paie, après les
lettres MEHU)**

**Statut d'emploi
(régulier à temps plein
/ régulier à temps
partiel / employé
temporaire) :**

AIRBUS DS Communications

home of VESTA®

QUESTIONS D'AUTO-IDENTIFICATION VOLONTAIRES

LA SECTION D'AUTO-ÉVALUATION CI-APRÈS EST VOLONTAIRE.

Les réponses que vous fournirez dans le présent formulaire seront conservées à des fins statistiques seulement. Vos renseignements confidentiels sont protégés. Nous vous invitons à réviser, à mettre à jour et à corriger en tout temps vos renseignements. Ces derniers ne seront pas utilisés à des fins non autorisés.

Veillez noter que vous pouvez choisir plus d'un groupe désigné.

- VOUS SEREZ MAINTENANT REDIRIGÉ VERS LE SONDAGE D'AUTO-IDENTIFICATION.
- Je souhaite remplir le sondage d'auto-identification.
- Je ne souhaite pas remplir le sondage d'auto-identification.

AIRBUS DS Communications

home of **VESTA**[®]

Équité en matière d'emploi 2017

B. Vous identifiez-vous comme étant une femme?

- Oui
- Non

AIRBUS DS Communications

home of **VESTA**®

Équité en matière d'emploi 2017

Après avoir lu les descriptions dans chacune des trois prochaines sections, veuillez répondre « Oui » si l'une des options s'applique à vous. Veuillez noter que vous pouvez vous identifier comme appartenant à plus d'un groupe.

C. AUTOCHTONES

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

Oui

Non

AIRBUS DS Communications

home of **VESTA**®

Équité en matière d'emploi 2017

D. MINORITÉS VISIBLES

Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les membres d'une minorité visible 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 de minorités visibles :

- 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)

Êtes-vous un membre d'une minorité visible ?

- Oui
- Non

AIRBUS DS Communications

home of **VESTA**[®]

Équité en matière d'emploi 2017

E. PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, 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 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. Cette définition comprend les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation dans le cadre de leur emploi ou dans leur milieu de travail (p. ex. usage d'aides techniques, modifications au matériel ou modalités de travail spéciales).

Voici quelques exemples de handicaps :

- Troubles de coordination ou de dextérité
(p. ex. difficulté à utiliser les mains ou les bras, 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 l'escalier)
- Cécité ou déficience visuelle
(p. ex. incapacité à voir ou difficulté à voir, glaucome; cependant, ne vous incluez pas si vous voyez bien avec des lunettes ou des lentilles cornéennes)
- Trouble de la parole
(incapacité à parler ou difficulté à parler et à se faire comprendre)
- Surdité ou déficience auditive
(incapacité ou difficulté à entendre)
- Autres handicaps
(p. ex. difficultés d'apprentissage ou de développement et tout autre type d'handicap)

 tes-vous une personne handicapée?

Oui

Non

AIRBUS DS Communications

home of **VESTA**[®]

Équité en matière d'emploi 2017

F. DONNÉES SUPPLÉMENTAIRES À DES FINS D'ADAPTATION

Veillez indiquer quelles mesures d'adaptation nous pouvons prendre pour favoriser votre pleine participation au sein de votre lieu de travail. Veuillez noter que la prise de ces mesures d'adaptation n'aura aucune incidence négative sur votre embauche, votre formation, votre promotion et votre maintien en poste au sein de notre organisation.

AIRBUS DS Communications

home of **VESTA**[®]

Équité en matière d'emploi 2017

G. COMMENTAIRES DE L'EMPLOYÉ

Veillez nous faire part de vos commentaires au sujet de notre programme d'équité en matière d'emploi. Tous les commentaires demeureront confidentiels. Veuillez communiquer avec Ghislaine Grenier au 819-931-2071 ou envoyer un courriel à ghislaine.grenier@airbus-dscomm.com.

AIRBUS DS Communications

home of **VESTA**[®]

Équité en matière d'emploi 2017

MERCI DE VOTRE PARTICIPATION!

De : Ghislaine Grenier <Ghislaine.Grenier@airbus-dscomm.com>

Envoyé : 28 septembre 2017 14:46

Pour : Normandin, Ward W [NC] <ward.normandin@labour-travail.gc.ca>; EE-EME <ee-eme@hrsdc-rhdc.gc.ca>

Cc : Melissa Lanigan <Melissa.Lanigan@mccconnellhrc.com>; Becky Amantea <Becky.Amantea@airbus-dscomm.com>; Paula Pileggi <Paula.Pileggi@airbus-dscomm.com>

Sujet : Équité en matière d'emploi - Airbus DS Communications

Bon après-midi,

Veillez consulter les documents ci-joints en tant que soumission d'Airbus DS Communications Corp. sur l'équité en matière d'emploi dans le cadre du Programme des entrepreneurs fédéraux. Ces documents comprennent :

- Questionnaire sur l'équité en matière d'emploi
- Rapports d'analyse de la main-d'œuvre (détaillés et résumés)
- Résumé des objectifs

En ce qui concerne les résultats de l'enquête sur les forces de travail, voici les détails requis :

- Nombre d'enquêtes publiées : 129
- Nombre d'enquêtes incomplètes renvoyées/reçues : 23
- Nombre d'enquêtes complètes renvoyées/reçues : 105

Les agents du Programme du travail (ESDC) ont été autorisés à consulter les résultats de l'analyse des effectifs. Veuillez nous faire

savoir si vous avez besoin d'informations supplémentaires ou si vous avez des questions.

Ghislaine Grenier

Manager, Human Resources
Gestionnaire des Ressources Humaines

Airbus DS Communications

Accueil de VESTA®

200 Boul. de la Technologie, Suite 300
Gatineau, Québec
Canada, J8Z 3H6
Direct : 819.931.2071
Portable : 613.371.0556
www.Airbus-DSComm.com

AIRBUS DS Communications

FROST & SULLIVAN

Next Generation 911 Contact Handling Solution
Company of the Year Award

De: "Normandin, Ward W [NC]"

À: "Paula Pileggi" <Paula.Pileggi@airbus-dscomm.com>

Date: 2017-11-23 12:17:15

Objet: Accord du gouvernement du Canada 050672 – Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux

Pièces jointes: [FP-Email-WEDAirbus DS Communication Corp Notice of Compliance-2017-10-02.docx](#)

Madame Pileggi,

Le présent courriel vise à confirmer que l'évaluation de la conformité entamée le 1^{er} juin 2017 est terminée. À la suite de cette évaluation, il a été déterminé qu'Airbus DS Communications Corp se conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

L'objectif de cette première évaluation était de vérifier que votre organisation a pris les mesures nécessaires pour assurer l'équité en matière d'emploi en réalisant un sondage auprès de votre effectif, en effectuant une analyse de l'effectif et en fixant des objectifs d'embauche et de promotion dans les domaines où des lacunes en matière de représentation des groupes désignés ont été cernées.

Selon un examen de l'information soumise par votre organisation, vous trouverez ci-après des recommandations à prendre en compte pour assurer le succès continu du programme d'équité en matière d'emploi d'Airbus DS Communications Corp.

- Il est recommandé d'indiquer aux employés que le sondage auprès de l'effectif est disponible en différents formats (p. ex. papier ou en caractères de grande taille).

Aux fins de référence, vous trouverez ci-joint un résumé des résultats sur l'équité en matière d'emploi d'Airbus DS Communications Corp comparativement aux niveaux des groupes professionnels de l'équité en emploi de votre industrie et au taux de disponibilité général sur le marché du travail canadien.

Prochaines étapes

En vertu du PCF, votre organisation sera assujettie à une évaluation de la conformité subséquente quatre ans après la date d'attribution de votre contrat de biens ou de services initial et tous les trois ans par la suite. Les futures évaluations de la conformité mettront l'accent sur la réalisation de progrès raisonnables en ce qui concerne l'atteinte des objectifs établis dans la présentation initiale sur l'équité en matière d'emploi de votre organisation ou la présentation mise à jour.

Lorsqu'Airbus DS Communications Corp sera avisé qu'une évaluation de suivi aura lieu, les renseignements ci-après devront être fournis :

1. un tableau des réalisations rempli;
2. une analyse de l'effectif à jour;
3. des objectifs révisés pour toute lacune restante en matière de représentation.

Ces documents aideront le Programme du travail à évaluer si des progrès raisonnables ont été réalisés depuis la première évaluation. Si aucun progrès raisonnable n'a été réalisé, Airbus DS Communications Corp devra démontrer qu'il a déployé des efforts raisonnables pour atteindre ses objectifs. Nous encourageons votre organisation à élaborer un plan d'action pour vous assurer d'atteindre les objectifs fixés.

Le PCF ne prescrit pas de mesures à prendre. Chaque entrepreneur fédéral est invité à assurer l'équité en matière d'emploi d'une manière qui soit significative et pertinente pour son organisation. Les preuves d'efforts raisonnables peuvent comprendre ce qui suit :

- mise en œuvre d'initiatives encourageant un milieu de travail diversifié et inclusif;
- mesures pour éliminer les obstacles à l'emploi;
- programmes personnalisés pour attirer et maintenir en poste des membres des groupes désignés dans des domaines où ils sont sous-représentés;
- mise en place de mécanismes de responsabilisation appuyés par la haute direction pour assurer la réalisation des objectifs.

Vous pouvez également consulter notre site Web où vous trouverez divers outils. Plus particulièrement, nous encourageons votre organisation à continuer d'utiliser le Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT). Le SGIEMT peut vous aider à générer votre propre analyse de l'effectif et contient d'autres outils d'analyse des données, y compris le tableau des réalisations ainsi qu'une série de modules de formation.

Si vous souhaitez obtenir de plus amples renseignements au sujet des obligations de votre organisation aux termes du PCF, veuillez communiquer avec Ward Normandin à l'adresse suivante : ward.normandin@labour-travail.gc.ca.

Nous vous remercions de votre coopération pendant cette évaluation de la conformité et nous souhaitons la meilleure des chances à Airbus DS Communications Corp dans le cadre de ses futurs efforts pour offrir un milieu 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

Workplace Equity Division, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca