


 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 CMI Interlangues Inc.	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input type="checkbox"/> Oui <input checked="" 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) 200
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 61163	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 444 MacLaren Street	Ville Ottawa	Province ON	Code postal K2P 0M8
	Numéro de téléphone 613-236-3763	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Karyn Frew	Titre Responsable de la facturation et de la paie		
Numéro de téléphone 613-236-3763 ext 25	Adresse de courriel invoicing@interlangues.ca	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	

CERTIFICATION	
L'organisation susmentionnée :	
<ul style="list-style-type: none"> ayant un effectif combiné d'au moins 100 employés permanents à plein temps et permanents à temps partiel au Canada; ET désirant présenter une soumission, ou obtenir un contrat, une offre à commandes ou un arrangement en matière d'approvisionnement de biens ou de services du gouvernement du Canada, d'une valeur de 1 000 000 \$ ou plus (incluant les taxes applicables), 	
atteste par la présente qu'elle s'engage à mettre en œuvre ou à maintenir l'équité en matière d'emploi de façon continue, au-delà de la période de l'instrument de passation des marchés, conformément aux exigences du Programme de contrats fédéraux. Pour de plus amples renseignements sur la façon de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi, veuillez consulter le site suivant: http://www.edsc.gc.ca/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) Christiane Millet	Titre Directrice-Fondatrice		
Numéro de téléphone 613-236-3763	Adresse de courriel christiane@interlangues.ca	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature [REDACTED]	Date (AAAA/MM/JJ) 2016-06-21		

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 - CMI
 Interlangues Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-02-20

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	1	1	100.0 %	27.4 %	0	1	National	
03 : Professionnels		45	31	68.9 %	53.8 %	24	7		
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs de formation professionnelle	National	45	31	68.9 %	53.8 %	24	7	National	
05 : Contrôleurs		4	3	75.0 %	50.7 %	2	1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	4	3	75.0 %	50.7 %	2	1	Ottawa - Gatineau	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		1	1	100.0 %	77.2 %	1	0		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	1	100.0 %	77.2 %	1	0	Ottawa - Gatineau	
10 : Personnel de bureau		4	2	50.0 %	65.8 %	3	-1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	4	2	50.0 %	65.8 %	3	-1	Ottawa - Gatineau	
Total		55	38	69.1 %	54.4 %	30	8		

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 - CMI
 Interlangues Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-02-20

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones						Espace recrutement
		Tous les employés	Représentation				Gap	
			#	#	%	%		
01 : Cadres supérieurs	National	1	0	0.0 %	2.9 %	0	0	National
03 : Professionnels		45	0	0.0 %	2.4 %	1	-1	
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	45	0	0.0 %	2.4 %	1	-1	National
05 : Contrôleurs		4	0	0.0 %	2.7 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	4	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Ottawa - Gatineau
07 : Personnel administratif et de bureau principal		1	0	0.0 %	3.2 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Ottawa - Gatineau
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	0	Ottawa - Gatineau
Total		55	0	0.0 %	2.5 %	1	-1	

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - CMI
 Interlangues Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-02-20

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 %	Des minorités visibles %	Disponibilité #	Des minorités visibles #		
01 : Cadres supérieurs	National	1	0	0.0 %	10.1 %	0	0	National	
03 : Professionnels		45	12	26.7 %	13.4 %	6	6		
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs de formation professionnelle	National	45	12	26.7 %	13.4 %	6	6	National	
05 : Contrôleurs		4	0	0.0 %	14.7 %	1	-1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	4	0	0.0 %	14.7 %	1	-1	Ottawa - Gatineau	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		1	1	100.0 %	12.2 %	0	1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	1	100.0 %	12.2 %	0	1	Ottawa - Gatineau	
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	
Total		55	14	25.5 %	13.5 %	8	6		

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 - CMI
 Interlangues Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-02-20

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	#	%	Disponibilité %	#			
01/02 : Directeurs	National	1	0	0.0 %	4.3 %	0	0	National	
03 : Professionnels	National	45	1	2.2 %	3.8 %	2	-1	National	
05 : Contrôleurs	National	4	0	0.0 %	13.9 %	1	-1	National	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	1	0	0.0 %	3.4 %	0	0	National	
10 : Personnel de bureau	National	4	0	0.0 %	7.0 %	0	0	National	
Total		55	1	1.8 %	4.8 %	3	-2		

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 : 2017-02-20

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 03 : Professionnels	CPEM	National
05 : Contrôleurs	E	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	NOC	CMA
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
	EEOG	CMA
	EEOG	CMA

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-02-20

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Gestionnaires	EEOG	National
03 : Professionnels	EEOG	National
05 : Contrôleurs	EEOG	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	National
10 : Personnel de bureau	EEOG	National

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - CMI
 Interlangues Inc.

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

Date : 2017-02-20

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap
	#	#	%	% ¹⁶	#	#	
01 : Cadres supérieurs	1	1	100.0 %	27.4 %	0	1	
03 : Professionnels	45	31	68.9 %	53.8 %	24	7	
05 : Contrôleurs	4	3	75.0 %	50.7 %	2	1	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	1	1	100.0 %	77.2 %	1	0	
10 : Personnel de bureau	4	2	50.0 %	65.8 %	3	-1	
Total	55	38	69.1 %	54.4 %	30	8	

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 : 2017-02-20

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peuples autochtones						
	Tous les employés	Peuples autochtones				Gap	
		#	Représentation	Disponibilité		#	#
		#	%	%			
01 : Cadres supérieurs	1	0	0.0 %	2.9 %	0	0	
03 : Professionnels	45	0	0.0 %	2.4 %	1	-1	
05 : Contrôleurs	4	0	0.0 %	2.7 %	0	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	1	0	0.0 %	3.2 %	0	0	
10 : Personnel de bureau	4	0	0.0 %	2.8 %	0	0	
Total	55	0	0.0 %	2.5 %	1	-1	

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - CMI
 Interlangues Inc.

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

Date : 2017-02-20

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation				
	Tous les employés	#	des minorités visibles		Disponibilité		Gap
			#	%	%	#	
01 : Cadres supérieurs	1	0	0.0 %	10.1 %	0	0	
03 : Professionnels	45	12	26.7 %	13.4 %	6	6	
05 : Contrôleurs	4	0	0.0 %	14.7 %	1	1	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	1	1	100.0 %	12.2 %	0	1	
10 : Personnel de bureau	4	1	25.0 %	14.7 %	1	0	
Total	55	14	25.5 %	13.5 %	8	6	

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 - CMI
 Interlangues Inc.

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

Date : 2017-02-20

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	personnes handicapées		Disponibilité		#	#	#	#
			#	%	%	%				
01/02 : Directeurs	1	0	0.0 %	4.3 %	0	0				
03 : Professionnels	45	1	2.2 %	3.8 %	2	2				
05 : Contrôleurs	4	0	0.0 %	13.9 %	1	1				
07 : Personnel administratif et de bureau principal	1	0	0.0 %	3.4 %	0	0				
10 : Personnel de bureau	4	0	0.0 %	7.0 %	0	0				
Total	55	1	1.8 %	4.8 %	3	3				

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 : 2017-02-20

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 03 : Professionnels	CPEM	
	E	National
	NOC	National
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA

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

Date : 2017-02-20

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Gestionnaires	EEOG	National
03 : Professionnels	EEOG	National
05 : Contrôleurs	EEOG	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	National
10 : Personnel de bureau	EEOG	National

Outil de définition des objectifs à court terme

**CMI Interlangues
2017-02-18**

A	B Saisie des données de à partir de Main d'œuvre Analyse	C Date d'entrée	D B x C x 3	E Saisie des données	F B x E x 3	G D + F	H Saisie des données de à partir de Main d'œuvre Analyse	I Équivalent à E	J H x I x 3	K (D x N) - O + J	L G x M	M Saisie des données	N Saisie des données de à partir de Main d'œuvre Analyse	O Saisie des données de à partir de Main d'œuvre Analyse	P (H - J + L) - ((B + D) x N)	Q H - B	R (H - J + L) + (B + D)
----------	--	---------------------------	-----------------------	--------------------------------	-----------------------	-------------------	--	----------------------------	-----------------------	-----------------------------	-------------------	--------------------------------	--	--	---	-------------------	-----------------------------------

Équité en matière d'emploi Groupe professionnel (CPME)	Tous Employés 2016/12/30 #	Croissance (nouvelles positions)		Chiffre d'affaires (Remplacement de Employés licenciés)		Prévu Embauche plus de 3 ans #	FEMMES										
		Annuellemen t %	Plus de 3 Années #	Annuellemen t %	Plus de 3 Années #		Numéro #	Chiffre d'affaires (Remplacement de Employés licenciés)		Embauche Obligatoire #	Objectifs à 3 ans 2017-2020		Présenter Disponibilité %	Lacune actuelle #	Écart projeté #	Présenter Représentation %	Projeté Représentation dans 3 ans %
								Annuellemen t %	Plus de 3 Années #		#	%					
		#	%	#	%		#	#	%	#	%	%	#	#	%	%	
Cadres supérieurs	1	0.0%	0	0.0%	0	0	1	0.0%	0	-1	0	50.0%	27.4%	1	1	100.0%	100.0%
Cadres moyens et autres dirigeants	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	
Professionnels	45	8.0%	11	25.0%	34	45	31	25.0%	23	22	23	50.0%	53.8%	7	1	68.9%	55.4%
Semi-professionnels et techniciens	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	
Contrôleurs	4	10.0%	1	10.0%	1	2	3	10.0%	1	1	1	50.0%	50.7%	1	0	75.0%	60.0%
Les superviseurs : Artisanat et commerce	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	
Personnel administratif et de bureau principal	1	50.0%	2	0.0%	0	2	3	0.0%	0	1	1	50.0%	50.7%	0	2	300.0%	133.3%
Personnel qualifié de la vente et des services	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	
Personnel de bureau	4	15.0%	2	20.0%	2	4	4	20.0%	2	4	2	50.0%	65.8%	-1	0	100.0%	66.7%
Personnel intermédiaire des ventes et des services	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	
Travailleurs manuels semi-qualifiés	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	
Autres personnels de vente et de service	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	
Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	

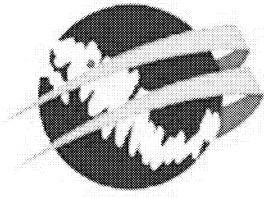
Résumé des objectifs				
CMI Interlangues				
2017-02-18				

Femme

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	#	%	
01	Cadres supérieurs	1	0	0	
03	Professionnels	7	23	50	
05	Contrôleurs	1	1	50	
07	Personnel administratif et de bureau	0	1	50	
10	Personnel de bureau	-1	2	50	
Personnes handicapées					
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	#	#	%	
01	Cadres supérieurs	0	0	0	
03	Professionnels	-1	1	2	Difficulté à trouver des candidats qualifiés.
05	Contrôleurs	0	0	0	
07	Personnel administratif et de bureau	0	0	0	
10	Personnel de bureau	0	0	2	
Personnes handicapées					
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	#	#	%	
01	Cadres supérieurs	0	0		
03	Professionnels	2	2	2	Certains handicaps empêchent l'emploi en tant que un professeur de langues.
05	Contrôleurs	-4	0	0	
07	Personnel administratif et de bureau	0	0	0	
10	Personnel de bureau	0	0	0	

Membres des minorités

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	#	#	%	
01	Cadres supérieurs	0	0	0	
03	Professionnels	6	20	45	
05	Contrôleurs	6	1	25	
07	Personnel administratif et de bureau	-1	1	50	
10	Personnel de bureau	1	2	50	



CMI Interlangues Questionnaire d'auto-identification

Instructions

Interlangues croit que tous ses employés doivent être traités équitablement. Nous croyons en l'application du principe de l'équité en matière d'emploi dans le milieu de travail : elle permet de garantir aux femmes, aux Autochtones, aux personnes handicapées et aux minorités visibles d'être représentés d'une manière équitable à tous les niveaux de notre organisation. Le programme d'équité en matière d'emploi que nous avons mis en place garantit que nos pratiques d'embauche et de promotion sont fondées sur les qualifications et la compétence.

Dans le cadre de ce programme, nous utilisons ce questionnaire d'auto-identification pour recueillir des renseignements sur nos effectifs. En vous identifiant comme membre d'un groupe désigné (femmes, Autochtones, personnes handicapées et minorités visibles) dans les sections B à E, vous nous aiderez à obtenir un portrait exact de notre personnel. Soyez assurés que vous pouvez vous identifier comme appartenant à un groupe désigné sans aucune crainte dans notre milieu de travail. Vous pouvez demander les mesures d'adaptation dont vous avez besoin pour accomplir vos fonctions au meilleur de vos capacités.

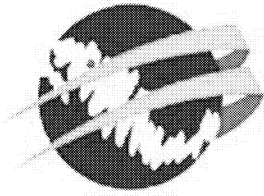
Vous n'êtes pas obligés de répondre au questionnaire; toutefois, vous devez remplir la section A, signer la section I et retourner le questionnaire au service des ressources humaines, et ce, même si vous décidez de ne fournir aucun autre renseignement.

Vous pouvez vous identifier comme membre de plus d'un groupe désigné (par exemple, une femme ayant un handicap).

Après avoir rempli ce questionnaire, vous pouvez modifier vos réponses ou informations soumises, à tout moment, en communiquant avec le service de la paie.

Si vous avez besoin d'un autre format pour ce questionnaire et / ou besoin d'aide pour remplir le questionnaire, veuillez contacter le service de la paie.

Les réponses que vous fournirez dans ce questionnaire seront conservées à des fins d'analyse statistique et leur confidentialité sera protégée. Vous pouvez avoir la certitude qu'ils ne seront pas utilisés à des fins non autorisées.



CMI Interlangues Questionnaire d'auto-identification

A. Identification des employés

Nom : _____

Poste : _____

B. Sexe

Femme Homme

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

C. Autochtones

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

Répondez-vous à cette définition?

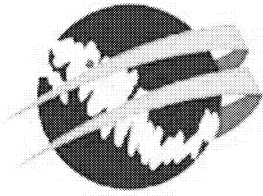
Oui Non

D. Minorités visibles

Selon la *Loi*, font partie des minorités visibles les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.

Les minorités visibles incluent notamment :

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



CMI Interlangues Questionnaire d'auto-identification

Êtes-vous membre d'une minorité visible

Oui Non

E. Personnes handicapées

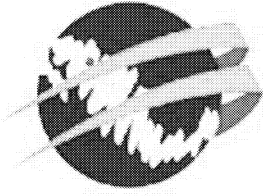
Selon la *Loi*, les personnes handicapées sont des personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage, et qui considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi ou qui pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience. Ce groupe comprend également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail (notamment par le biais d'aides techniques, de modifications apportées à l'équipement et d'autres modalités de travail).

Voici des exemples de déficiences :

- **Coordination ou dextérité**
(difficulté à utiliser ses mains ou ses bras, par exemple pour saisir des objets ou pour utiliser un clavier)
- **Mobilité**
(difficulté à se déplacer d'un bureau à l'autre, à parcourir de longues distances à la marche ou à monter un escalier)
- **Cécité ou déficience visuelle**
(incapacité ou difficulté à voir, glaucome, sauf les personnes qui voient bien avec des lunettes ou des verres de contact)
- **Parole**
(incapacité ou difficulté à parler et à se faire comprendre)
- **Surdité ou déficience auditive**
(incapacité ou difficulté à entendre)
- **Autres déficiences**
(déficience d'apprentissage, de développement ou d'un autre type)

Êtes-vous une personne handicapée?

Oui Non



CMI Interlangues Questionnaire d'auto-identification

F. Données supplémentaires aux fins des mesures d'adaptation

Veillez préciser de quelle façon nous pourrions prendre des mesures d'adaptation qui vous aideraient à participer pleinement au milieu de travail. Ces mesures d'adaptation, si elles sont mises en œuvre, n'auront pas de répercussions négatives sur votre embauche, votre formation, vos chances de promotion et votre maintien en poste au sein de notre organisation.

G. Participation volontaire de l'employé

Souhaitez-vous que vos renseignements d'auto-identification d'équité en matière d'emploi soient utilisés relativement à des activités liées à l'équité en matière d'emploi.

Oui Non

H. Commentaires de l'employé

Nous aimerions obtenir vos commentaires ou vos idées à propos de notre programme d'équité en matière d'emploi. Notez que tous les commentaires demeureront confidentiels.

Communiquez avec la personne-ressource pour le service de la paie, par téléphone, au 613-236-3763 poste 25, ou par courriel, à 'payroll@Interlangues.ca'.

I. Signature de l'employé

Signature : _____ Date : _____

Merci de votre participation!

Nyirasafari, Ange AN [NC]

De : facturation <
Envo invoicing@interlangues.ca> 20 février
yé : 2017 17:31
Pour : EE-EME
Cc : Begg, Suzanne SV [NC]
Sujet : Première évaluation de la conformité
Pièces jointes Questionnaire d'auto-identification EN.pdf ; Questionnaire d'auto-identification
FR.pdf ; Analyse de la main-d'œuvre - rapport détaillé.pdf ; Analyse de la main-
d'œuvre - rapport sommaire.pdf ; ShortTermGoalSettingTool Interlangues.pdf ;
SummaryGoals Interlangues.pdf

L'après-midi,

Nous avons effectué notre première évaluation de conformité et ce courriel a pour but de vous fournir toutes les informations que nous avons recueillies, conformément à l'étape 7 du guide de référence rapide du PCF.

- Vous trouverez ci-joint des copies de nos questionnaires approuvés pour l'enquête sur les forces de travail, en français et en anglais.
- Résultats de l'enquête sur la main-d'œuvre
 - Le nombre de questionnaires qui ont été envoyés est de 62.
 - Le nombre total d'enquêtes renvoyées et vierges est de 1.
 - Le nombre total d'enquêtes renvoyées et partiellement complétées est de 2.
 - Le nombre total d'enquêtes renvoyées et complètes est de 45.
- Vous trouverez ci-joint nos rapports de synthèse et détaillés
- Vous trouverez ci-joint notre fichier sur l'outil de définition des objectifs à court terme et notre rapport sur le résumé des objectifs.

En septembre 2016, nous n'avons pas réussi à obtenir la résignation d'un contrat important et avons été contraints de licencier 92 employés entre août et décembre. Ces employés n'ont pas été inclus dans les résultats ci-dessus.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à me contacter.

Karyn Frew

Facturation et comptes à recevoir
CMI Interlangues Inc.
613-236-3763, poste 25