



s.19(1)

s.24(1)

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 Gartner 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) Gartner Canada Co.	Numéro d'entreprise [REDACTED] PG0001
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 169
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 54199	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 5000 Yonge Street, Suite 1402	Ville Toronto	Province ON	Code postal M2N 7E9
	Numéro de téléphone 416-222-7900	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Julie Viscardi	Titre Directeur des ressources humaines		
Numéro de téléphone 203-316-6508	Adresse de courriel julie.viscardi@gartner.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) Robert Sibley	Titre Gestionnaire principal Associé		
Numéro de téléphone 613-696-0417	Adresse de courriel robert.sibley@gartner.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature [REDACTED]	Date (AAAA/MM/JJ) 2016-07-07		

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 en milieu de travail - Gartner Canada Co

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-09-05

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	39	2	5.1 %	27.4 %	11	-3	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	36	11	30.6 %	38.9 %	14	-3	National	
03 : Professionnels		28	9	32.1 %	33.7 %	9	0		
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	11	2	18.2 %	42.0 %	5	-3	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	17	7	41.2 %	28.3 %	5	2	National	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		6	4	66.7 %	78.9 %	5	-1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	2	2	100.0 %	80.8 %	2	0	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	3	2	66.7 %	77.2 %	2	0	Ottawa - Gatineau	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	0	0.0 %	80.1 %	1	-1	Toronto	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		66	28	42.4 %	27.5 %	18	10		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	8	3	37.5 %	20.5 %	2	1	Alberta	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	5	2	40.0 %	26.3 %	1	1	Colombie-Britannique	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Manitoba	1	1	100.0 %	27.8 %	0	1	Manitoba	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouveau Brunswick	1	0	0.0 %	26.1 %	0	0	Nouveau Brunswick	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	24.9 %	0	0	Nouvelle-Écosse	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	33	12	36.4 %	28.7 %	9	3	Ontario	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	16	10	62.5 %	29.1 %	5	5	Québec	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Saskatchewan	1	0	0.0 %	28.0 %	0	0	Saskatchewan	
Total		175	54	30.8 %	32.6 %	57	-3		

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 : 2017-09-05

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	39	3	7.7 %	2.9 %	1	2	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	36	1	2.8 %	2.2 %	1	0	National
03 : Professionnels		28	2	7.1 %	1.3 %	0	2	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	11	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	17	2	11.8 %	1.1 %	0	2	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal		6	0	0.0 %	2.0 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	2	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	3	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		66	2	3.0 %	1.4 %	1	1	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	8	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Alberta
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	5	0	0.0 %	2.5 %	0	0	Colombie-Britannique
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Manitoba	1	0	0.0 %	6.3 %	0	0	Manitoba
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouveau Brunswick	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Nouvelle-Écosse
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	33	2	6.1 %	1.0 %	0	2	Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	16	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Québec
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Saskatchewan	1	0	0.0 %	8.2 %	0	0	Saskatchewan
Total		175	8	4.6 %	1.9 %	3	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 en milieu de travail - Gartner Canada Co

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-09-05

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Membres de la représentation des minorités visibles				Gap #	Espace recrutement
			#	%	Disponibilité %	#		
01 : Cadres supérieurs	National	39	4	10.3 %	10.1 %	4	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	36	7	19.4 %	15.0 %	5	2	National
03 : Professionnels		28	7	25.0 %	27.5 %	8	-1	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	11	1	9.1 %	21.6 %	2	-1	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	17	6	35.3 %	31.4 %	5	1	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal		6	1	16.7 %	16.4 %	1	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	2	0	0.0 %	12.2 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	3	0	0.0 %	12.2 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	1	100.0 %	37.3 %	0	1	Toronto
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		66	5	7.6 %	15.9 %	10	-5	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	8	1	12.5 %	11.3 %	1	0	Alberta
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	5	0	0.0 %	24.7 %	1	-1	Colombie-Britannique
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Manitoba	1	0	0.0 %	7.8 %	0	0	Manitoba
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouveau Brunswick	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Nouvelle-Écosse
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	33	2	6.1 %	20.8 %	7	-5	Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	16	2	12.5 %	8.5 %	1	1	Québec
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Saskatchewan	1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Saskatchewan
Total		175	24	13.7 %	16.3 %	28	-4	

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 : 2017-09-05

Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation des personnes handicapées				Gap #	Espace recrutement
			#	%	Disponibilité %	#		
01/02 : Directeurs	National	75	1	1.3 %	4.3 %	3	-2	National
03 : Professionnels	National	28	0	0.0 %	3.8 %	1	-1	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	6	0	0.0 %	3.4 %	0	0	National
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	National	66	0	0.0 %	3.5 %	2	-2	National
Total		175	1	0.6 %	3.9 %	6	-5	

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 : 2017-09-05

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



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-09-05

**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
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	National
08 : Personnel qualifié des ventes et des services	EEOG	National

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

Date : 2017-07-11

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap
	#	#	%	% ^{lé}	#	#	
01 : Cadres supérieurs	39	2	5.1 %	27.4 %	11	-9	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	36	11	30.6 %	38.9 %	14	-3	
03 : Professionnels	28	9	32.1 %	33.7 %	9	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	6	4	66.7 %	78.9 %	5	-1	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	66	28	42.4 %	27.5 %	18	10	
Total	175	54	30.8 %	32.6 %	57	-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 : 2017-07-11

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peuples autochtones						
	Tous les employés	Représentation				Disponibilité	Gap
		#	#	%	%		
01 : Cadres supérieurs	39	3	7.7 %	2.9 %	1	2	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	36	1	2.8 %	2.2 %	1	0	
03 : Professionnels	28	2	7.1 %	1.3 %	0	2	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	6	0	0.0 %	2.0 %	0	0	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	66	2	3.0 %	1.4 %	1	1	
Total	175	8	4.6 %	1.9 %	3	5	

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 : 2017-07-11

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	39	4	10.3 %	10.1 %	4	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	36	7	19.4 %	15.0 %	5	2	
03 : Professionnels	28	7	25.0 %	27.5 %	8	-1	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	6	1	16.7 %	16.4 %	1	0	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	66	5	7.6 %	15.9 %	10	-5	
Total	175	24	13.7 %	16.3 %	28	-4	

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 : 2017-07-11

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées			Disponibilité		Gap
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	
01/02 : Directeurs	75	1	1.3 %	4.3 %	3	-2		
03 : Professionnels	28	0	0.0 %	3.8 %	1	-1		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	6	0	0.0 %	3.4 %	0	0		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	66	0	0.0 %	3.5 %	2	-2		
Total	175	1	0.6 %	3.9 %	6	-5		

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 : 2017-07-11

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



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

Date : 2017-07-11

**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
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	National
08 : Personnel qualifié des ventes et des services	EEOG	National
	EEOG	

Résumé des objectifs
Gartner Canada Co Juillet 2017

Veuillez noter que si les lacunes ne sont pas comblées, vous devez fournir une explication valable pour chaque lacune dans la colonne "Commentaires",

Femmes

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	-9	3	6	
02	Cadres moyens et autres dirigeants	-3	2	1	
07	Personnel administratif et de bureau principal	-1	1	0	

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)	A long terme (3 ans ou plus)	
#	Description	#	# ou %	# ou %	

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)	A long terme (3 ans ou plus)	
#	Description	#	# ou %	# ou %	
01	Cadres supérieurs	-2	1	1	
03	Professionnels	-1	1	0	
08	Personnel qualifié de la vente et des services	-2	0	2	

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)	Long terme (3 ans ou plus)	
#	Description	#	# ou %	# ou %	
03	Professionnels	-1	0	1	
08	Personnel qualifié de la vente et des services	-5	0	5	



INTRODUCTION

En tant que fournisseur du gouvernement du Canada, nous devons appliquer les principes de l'équité en matière d'emploi tels que définis dans le cadre du Programme de contrats fédéraux.

La première étape consiste à mener une enquête auprès de notre groupe d'employés et à vous demander de vous identifier dans un ou plusieurs des groupes désignés pour l'équité en matière d'emploi. Le fait de vous identifier comme membre d'un groupe désigné (femmes, autochtones, personnes handicapées et minorités visibles) nous aidera à dresser un tableau précis de notre main-d'œuvre.

Ces informations seront utilisées pour effectuer une analyse visant à déterminer si notre population de salariés actuelle reflète fidèlement la disponibilité de personnes qualifiées dans tous nos groupes professionnels. À partir de cette analyse, nous déterminerons quelles initiatives, le cas échéant, nous devons prendre pour garantir qu'à terme, tous les groupes désignés soient équitablement représentés au sein de notre personnel.

Cette enquête est disponible sur demande dans d'autres formats.

VEUILLEZ NOTER

L'accomplissement des sections B à H est volontaire. Toutefois, il est obligatoire de remplir la section A.

Les réponses que vous fournissez dans ce formulaire seront conservées à des fins statistiques uniquement ; votre confidentialité est protégée. Nous vous encourageons à revoir, mettre à jour et corriger les informations vous concernant à tout moment. Les informations vous concernant ne seront pas utilisées à des fins non autorisées.

**SIGNATURE DE
L'EMPLOYÉ**

DATE



AVIS DE CONFIDENTIALITÉ

Les informations que vous fournissez sont recueillies en vertu des articles 18 et 42 de la loi sur l'équité en matière d'emploi afin de permettre à notre organisation de recueillir des données sur les effectifs, de se conformer à la législation sur l'équité en matière d'emploi et de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi sur le lieu de travail.

La participation à l'enquête d'auto-identification est volontaire. Le refus de fournir des informations personnelles entraînera la saisie incomplète et/ou inexacte des données relatives à notre main-d'œuvre.

Les informations que vous fournissez seront regroupées avec les données d'autres employés et partagées avec le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (ESDC) afin de respecter la législation sur l'équité en matière d'emploi dans le cadre du Programme de contrats fédéraux.

Les informations que vous fournissez peuvent être utilisées et/ou divulguées par le CESD à des fins d'analyse, de recherche et/ou d'évaluation des politiques. Toutefois, ces utilisations et/ou divulgations supplémentaires de vos informations personnelles n'entraîneront jamais une décision administrative vous concernant.

Vos informations personnelles sont gérées par le CESD conformément à la loi sur la protection de la vie privée et aux autres lois applicables. Vous avez le droit à la protection et à l'accès à vos informations personnelles, qui sont décrites dans le fichier de renseignements personnels ESDC PPU 729. Les instructions pour obtenir ces informations sont décrites dans la publication gouvernementale intitulée Info Source, qui est disponible à l'adresse Internet suivante : <http://www.infosource.gc.ca>. Info Source peut également être consulté en ligne dans tout Centre Service Canada.

SECTION A

Nom

Unité opérationnelle

Position

Numéro d'employé

Statut d'emploi [SÉLECTIONNER UN].

- Employé à temps plein
- Employé à temps partiel
- Employé temporaire

SECTION B

Genre

- Femme
- Homme

SECTION C

Après avoir lu les descriptions de chacune des trois sections suivantes, répondez "Oui" si l'une des situations suivantes s'applique à vous. Veuillez noter que vous pouvez vous identifier dans plus d'un groupe.

Peuples autochtones

Selon la loi sur l'équité en matière d'emploi, un autochtone est une personne qui est indienne, inuite ou métisse.

- Oui
- Non

SECTION D

Minorités visibles

Selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les membres d'une minorité visible sont des personnes au Canada (autres que les Autochtones) qui ne sont pas de couleur blanche ou de race blanche, quel que soit leur lieu de naissance ou leur citoyenneté.

Parmi les exemples de minorités visibles, on peut citer, entre autres

- a. Noir
- b. Non-blanc d'Amérique latine (y compris les indigènes d'Amérique centrale et du Sud)
- c. Asiatique de l'Est (par exemple, chinois, japonais, coréen)
- d. Asiatique du Sud/Indien de l'Est (par exemple, Indien, Pakistanais, Bangladeshi, ou Indien de l'Est de Guyane, de Trinidad ou d'Afrique de l'Est)
- e. Asie du Sud-Est (par exemple, birman, cambodgien, philippin, laotien, thaïlandais, vietnamien)
- f. Non-blanc d'Asie occidentale, d'Afrique du Nord ou arabe (par exemple, iranien, libanais, égyptien, libyen)
- g. Les personnes d'origine mixte (par exemple, dont l'un des parents est membre d'une minorité visible).

Vous êtes une minorité visible ?

- Oui
- Non

SECTION E

Personnes handicapées

Selon la loi sur l'équité en matière d'emploi, les personnes handicapées sont des personnes qui présentent une déficience physique, mentale, sensorielle, psychiatrique ou d'apprentissage, de longue durée ou récurrente, et qui se considèrent comme désavantagées dans l'emploi en raison de cette déficience, ou qui pensent qu'un employeur ou un employeur potentiel est susceptible de les considérer comme désavantagées dans l'emploi en raison de cette déficience. Cela inclut les personnes dont les limitations fonctionnelles dues à leur handicap ont été adaptées dans leur emploi ou leur lieu de travail actuel (par exemple, par l'utilisation d'aides techniques, la modification d'équipements ou d'autres modalités de travail).

Les exemples de handicaps comprennent, sans s'y limiter :

a. Altération de la coordination ou de la dextérité

(par exemple, difficulté à utiliser les mains ou les bras, comme pour saisir des objets ou utiliser un clavier)

b. Troubles de la mobilité

(par exemple, difficulté à se déplacer d'un bureau à l'autre, à parcourir de longues distances à pied ou à utiliser les escaliers)

c. Cécité ou déficience visuelle

(par exemple, incapacité ou difficulté à voir, glaucome ; toutefois, ne vous incluez pas si vous pouvez bien voir avec des lunettes ou des lentilles de contact.

d. Troubles de la parole

(par exemple, incapacité à parler ou difficulté à parler et à être compris.

e. Surdité ou déficience auditive

(par exemple, incapacité ou difficulté à entendre)

f. Autres handicaps

(par exemple, difficultés d'apprentissage, de développement et autres types de handicaps) (par exemple, incapacité à parler ou difficultés à parler et à être compris)

Êtes-vous une personne handicapée ?

- Oui
- Non

SECTION F

Gartner.

Veillez préciser comment nous pouvons vous aider à participer pleinement au monde du travail. Notez que si nous mettons en œuvre ces mesures d'adaptation, elles n'auront pas d'impact négatif sur votre embauche, votre formation, votre promotion et votre maintien dans notre organisation.

SECTION G

Participation volontaire des salariés

Veillez indiquer ci-dessous si vous souhaitez que vos informations d'auto-identification soient utilisées pour de futures initiatives d'équité en matière d'emploi.

- Oui
- Non

Dans le cadre de notre travail continu sur l'équité en matière d'emploi, nous demandons de temps en temps aux membres des groupes désignés de participer à diverses activités (par exemple, comités, groupes de discussion) afin de fournir un retour d'information sur les nouveaux programmes. Si vous acceptez d'être contacté directement par le responsable de l'équité en matière d'emploi ou par un responsable local des ressources humaines pour ce type d'activité, veuillez cocher "Oui" ci-dessous.

- Oui
- Non

SECTION H

Si vous avez des commentaires/réactions sur notre futur programme d'équité en matière d'emploi, nous aimerions les connaître. Soyez assurés que tous les commentaires resteront confidentiels. Veuillez contacter votre partenaire RH si vous avez des questions.

Nyirasafari, Ange AN [NC]

De : Yakibonge, Maurice [NC] au nom de EE-EME
Envoyé : 31 octobre 2017 10:06
A : robert.sibley@gartner.com",
Cc : "julie.viscardi@gartner.com",
Sujet : "lynne@hrwise.ca
Numéro d'accord du gouvernement du Canada : 10000508 - Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux
Pièces jointes : FP-Tmp-WEDFCP Notice of Compliance LetterEN-Gartner Canada Co-20171031.doc

Cher Monsieur Sibley,

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité lancée le 17/08/2017 est terminée. À l'issue de cette évaluation, il a été constaté que Gartner Canada Co respecte les exigences du Programme de contrats fédéraux (FCP) en vertu de la loi sur l'équité en matière d'emploi.

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

Sur la base 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 Gartner Canada Co.

- Nous vous encourageons à poursuivre le suivi auprès des employés afin d'accroître la fiabilité de vos données.
- Veuillez noter que vous n'êtes pas tenu de fixer un objectif pour les femmes dans une catégorie professionnelle où elles sont déjà représentées à 50 % ou plus.

Vous trouverez ci-joint, à titre de référence, un résumé des résultats de Gartner Canada Co en matière d'équité en matière d'emploi, comparé aux niveaux des groupes professionnels d'équité en matière d'emploi dans votre secteur d'activité 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 Gartner Canada Co est informé 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, Gartner Canada Co 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

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 FCP, veuillez contacter Maurice Yakibonge à l'adresse Maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca.

Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à Gartner Canada Co 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

Nyirasafari, Ange AN [NC]

De : Ian Turner <ian@hrwise.ca>
Envoyé : 6 septembre 2017 9:32
Pour : Yakibonge, Maurice [NC]
Cc : Lynne Wallace
Sujet : Projet de présentation du Gartner
Pièces jointes : EE.Gartner.DetailedReport - 9.5.17.pdf ; Gartner.Addendumto report - 9.5.17.docx ; Gartner.EE.QuestionsforSurvey - 2.7.17 - FORM.docx ; Gartner.EE.QuestionsforSurvey - 2.7.17 - FORMFR.docx ; EE.Gartner.GoalSettingForm - 9.5.17.docx ; EE.Gartner.SummaryReport - 7.11.17[2].pdf

Bonjour Maurice,

Suite à votre discussion avec Lynne Wallace concernant les exigences du FCP de Gartner Canada, nous sommes heureux de joindre les fichiers et informations demandés.

- 1 Questionnaire d'auto-identification en anglais et en français - **Ci-joint (Veillez noter qu'il s'agissait précédemment approuvé par Daniel Thibeault)**
- 2 Nombre de salariés interrogés - **175**
 - a Questionnaires retournés - **154**
 - Questionnaires entièrement remplis - **142**
- 3 Rapports d'analyse des forces de travail - **Ci-joint**
- 4 Feuille d'objectifs à court et à long terme (modèle fourni par Daniel) - **Ci-joint**

Vous trouverez également ci-joint un addendum préparé par Mme Wallace concernant l'écart entre les femmes, les CPME de catégorie 1 et 2.

N'hésitez pas à nous contacter si vous avez des questions ou si vous avez besoin de quoi que ce soit d'autre.

Passez une bonne journée,

Ian Turner Associé | HRwise
Bureau - 416 231 7172
Cellulaire - 416 301 0832
ian@hrwise.ca

