

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 Nanometrics 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) 114
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 334152	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 250 Heriberg Road	Ville Kanata	Province ON	Code postal K2B 6J6
	Numéro de téléphone 613-592-6776	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Ian Talbot	Titre Directeur financier et vice-président des servic		
Numéro de téléphone 613-592-6776x 303	Adresse de courriel iantalbot@nanometrics.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/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) Ian Talbot	Titre Directeur financier et vice-président des servic		
Numéro de téléphone 613-592-6776	Adresse de courriel iantalbot@nanometrics.ca	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature [REDACTED]	Date (AAAA/MM/JJ) 2016-04-20		

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 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 -
 Nanometrics Inc.

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

Date : 2017-06-23

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	
	#	#	%	% ^é	#	#		
01 : Cadres supérieurs	5	0	0.0 %	27.4 %	1	-1		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	19	5	26.3 %	38.9 %	7	-2		
03 : Professionnels	23	8	34.8 %	26.5 %	6	2		
04 : Semi-professionnels et techniciens	17	2	11.8 %	13.8 %	2	0		
05 : Contrôleurs	1	0	0.0 %	50.7 %	1	-1		
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	2	0	0.0 %	23.7 %	0	0		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	2	2	100.0 %	77.2 %	2	0		
10 : Personnel de bureau	3	1	33.3 %	65.8 %	2	-1		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	1	1	100.0 %	61.8 %	1	0		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	12	4	33.3 %	14.6 %	2	2		
Total	85	23	27.1 %	28.3 %	24	-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 -
 Nanometrics Inc.

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

Date : 2017-06-23

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Peuples autochtones			
	#		Représentation	Disponibilité		Gap
	#	%	%	%	#	#
01 : Cadres supérieurs	5	0.0 %	2.9 %	0	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	19	0.0 %	2.2 %	0	0	
03 : Professionnels	23	0.0 %	1.1 %	0	0	
04 : Semi-professionnels et techniciens	17	0.0 %	1.7 %	0	0	
05 : Contrôleurs	1	0.0 %	2.7 %	0	0	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	2	0.0 %	0.0 %	0	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	2	0.0 %	3.2 %	0	0	
10 : Personnel de bureau	3	0.0 %	2.8 %	0	0	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	1	0.0 %	3.0 %	0	0	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	12	0.0 %	3.3 %	0	0	
Total	85	0.0 %	2.0 %	0	0	

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 - Nanometrics Inc.

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

Date : 2017-06-23

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	5	0	0.0 %	10.1 %	1	-1				
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	19	0	0.0 %	15.0 %	3	-3				
03 : Professionnels	23	3	13.0 %	28.6 %	7	-4				
04 : Semi-professionnels et techniciens	17	0	0.0 %	32.0 %	5	-5				
05 : Contrôleurs	1	0	0.0 %	14.7 %	0	0				
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	2	0	0.0 %	29.6 %	1	-1				
07 : Personnel administratif et de bureau principal	2	0	0.0 %	12.2 %	0	0				
10 : Personnel de bureau	3	1	33.3 %	14.7 %	0	1				
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	1	0	0.0 %	22.0 %	0	0				
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	12	7	58.3 %	19.9 %	2	5				
Total	85	11	12.9 %	22.8 %	19	-8				

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 -
 Nanometrics Inc.

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

Date : 2017-06-23

Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation des personnes handicapées				Disponibilité		Gap	
	#	%	#	%	%	#	%	#	%	
01/02 : Directeurs	24	0.0 %	0	0.0 %	4.3 %	1	25.0 %	-1	-4.3 %	
03 : Professionnels	23	4.3 %	1	4.3 %	3.8 %	1	26.3 %	0	-3.8 %	
04 : Semi-professionnels et techniciens	17	11.8 %	2	11.8 %	4.6 %	1	23.5 %	1	-4.6 %	
05 : Contrôleurs	1	0.0 %	0	0.0 %	13.9 %	0	0.0 %	0	13.9 %	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	2	0.0 %	0	0.0 %	7.8 %	0	0.0 %	0	7.8 %	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	2	0.0 %	0	0.0 %	3.4 %	0	0.0 %	0	3.4 %	
10 : Personnel de bureau	3	0.0 %	0	0.0 %	7.0 %	0	0.0 %	0	7.0 %	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	1	0.0 %	0	0.0 %	5.6 %	0	0.0 %	0	5.6 %	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	12	8.3 %	1	8.3 %	4.8 %	1	8.3 %	0	-4.8 %	
Total	85	4.7 %	4	4.7 %	4.6 %	4	4.7 %	0	-0.1 %	

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 : 2017-06-23

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

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



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

Date : 2017-06-23

**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
6. : Superviseurs : Artisanat et métiers	EEOG	National
7.: Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	National
10 : Personnel de bureau	EEOG	National
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	EEOG	National
12 : Ouvriers semi-qualifiés	EEOG	National

Résumé des objectifs

**Nanometrics Inc
Juin 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		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
01	Cadre supérieur	-1		1	Rare activité de recrutement au niveau des cadres
02	Cadre intermédiaire	-3	1	1	Les postes de direction immédiats (12 millions) se trouvent dans le département d'ingénierie où la représentation féminine sur le terrain n'est pas dominante.
03	Professionnels	0	1		Continuer à mettre l'accent sur les femmes ingénieurs qui peuvent évoluer avec l'organisation
04	Semi-professionnels	-1		1	Ne pas voir de croissance à ce niveau pour les 12 prochains mois
05	Contrôleurs	-2		1	Ne pas voir de croissance à ce niveau pour les 24 prochains mois
07	Employés de bureau principaux	0	1		Possibilité d'augmenter ce niveau
10	Commis de bureau	-2		1	Ne pas voir de croissance à ce niveau dans les 24 prochains mois

Peuples autochtones

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 %	
					Aucune lacune identifiée, donc pas besoin de prendre un engagement

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)	Long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
01/02	Directeurs	1		1	Nous nous engageons à recruter les meilleurs talents, avec les compétences et le savoir-faire appropriés pour chaque poste. Tous les postes ouverts sont ouverts à tous, y compris aux personnes handicapées. Comme il n'est pas permis de poser des questions lors d'un entretien, sauf en cas de handicap visible, cet objectif est difficile à évaluer avec certitude.
05	Contrôleurs	1			Ne pas voir de recrutement à ce niveau pour les 24 prochains mois

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 %	
02	Cadres intermédiaires	3	1		Même logique que ci-dessus. Nous avons des personnes qui occupent des postes de superviseurs et qui pourraient être promues au cours des trois prochaines années. 2 représenteraient des minorités viables et la croissance interne devrait donc combler cette lacune.
03	Professionnels	3	2	1	Peut s'engager immédiatement à combler 2 lacunes, car nous avons depuis engagé Brittany et Anthony qui s'identifient tous deux comme des minorités visibles.
04	Semi-professionnel	6		2	Ne pas voir de croissance à ce niveau dans les 24 prochains mois
05	Contrôleurs	1		1	Ne pas voir de croissance à ce niveau dans les 24 prochains mois

Questionnaire d'auto-identification en nanométrie

Instructions

Chez Nanometrics, nous sommes fiers d'avoir une main-d'œuvre dynamique et diversifiée dans le cadre de notre culture organisationnelle. Nous voulons une culture qui soit inclusive, positive et axée sur la performance. Nous pensons que le fait d'être ouverts à des idées, des pensées et des antécédents différents nous permet de bénéficier d'une variété de perspectives et de renforcer notre entreprise et notre compétitivité mondiale.

En 2016, nous avons réussi à étendre notre marché de la sismologie ici même au Canada. Suite à ce contrat, et conformément à notre engagement continu à renforcer notre culture, nous mettons en œuvre l'équité en matière d'emploi dans le cadre du Programme des entrepreneurs fédéraux. Nous voulons nous assurer que les membres des quatre groupes désignés (femmes, Autochtones, personnes handicapées et minorités visibles) sont représentés dans notre effectif. Nous nous concentrerons toujours sur le recrutement de talents en fonction des qualifications, des aptitudes, des compétences et de l'adéquation, mais nous voulons nous assurer que tous les employés sont représentés de manière impartiale et sont traités équitablement dans nos pratiques de sélection, d'embauche, de formation et de promotion.

Notre enquête d'auto-identification est la première étape et une composante essentielle de notre programme d'équité en matière d'emploi. Elle nous permettra de bien comprendre la composition de notre main-d'œuvre actuelle et nous guidera dans nos efforts pour créer un environnement favorable à l'intégration de nos employés.

Comme nous sommes liés par le programme d'équité en matière d'emploi du gouvernement fédéral, vous êtes tenu par la loi de remplir la section A, de signer physiquement votre déclaration dans la section I et de retourner aux RH. Les sections B à H sont à remplir sur une base volontaire.

Les réponses que vous fournissez sur ce formulaire seront conservées par le RH à des fins statistiques uniquement. La confidentialité et les informations que vous fournissez sont protégées par la loi. Si vous avez des préoccupations, veuillez m'en faire part.

Veillez noter que ce formulaire est disponible dans d'autres formats sur demande. Nous vous remercions de votre coopération et de votre contribution.

Foire aux questions

1. POURQUOI CETTE INFORMATION EST-ELLE RECUEILLIE ?

C'est une exigence de notre contrat en cours avec le gouvernement du Canada. Les informations sont recueillies auprès de tous les nouveaux employés et des employés actuels, afin d'obtenir une image de la composition de notre main-d'œuvre. Ces informations seront utiles de deux façons. Elles nous aideront à mieux comprendre la culture de notre main-d'œuvre et seront utilisées à des fins de comparaison afin d'élaborer et de contrôler notre propre programme d'équité en matière d'emploi.

2. POURQUOI TOUT LE MONDE DEVRAIT-IL REMPLIR L'ENQUÊTE D'AUTO-IDENTIFICATION ?

Tous les employés font partie de la main-d'œuvre et, par conséquent, l'engagement en faveur de l'équité en matière d'emploi ne peut être pleinement soutenu que lorsque tous les employés y participent. En fournissant vos informations, nous serons en mesure de déterminer comment la composition de notre main-d'œuvre reflète la main-d'œuvre de notre région. Même si vous n'êtes pas membre d'un groupe désigné, vous aidez l'organisation à assurer l'égalité sociale de tous les employés.

3. LES QUESTIONS SUR LA RACE OU LE HANDICAP SONT-ELLES CONTRAIRES AUX LÉGISLATIONS SUR LES DROITS DE L'HOMME ET À D'AUTRES LOIS ?

Non. La *loi canadienne sur les droits de la personne* stipule que la collecte d'informations ne constitue pas une pratique discriminatoire

s'il est destiné à être utilisé pour l'adoption ou la mise en œuvre d'un programme, plan ou arrangement spécial visant à éliminer la discrimination de certains groupes de personnes¹.

4. COMMENT LES INFORMATIONS QUE JE FOURNIS SERONT-ELLES UTILISÉES ?

Les informations que vous partagez seront utilisées pour créer des statistiques sur la composition de notre main-d'œuvre. Elles nous permettront d'évaluer la représentation des groupes désignés dans les différents groupes et niveaux professionnels, de fixer des objectifs et de suivre les progrès accomplis dans la réalisation de ces objectifs.

5. DOIS-JE RÉPONDRE À CETTE ENQUÊTE ?

Votre réponse à l'enquête d'auto-identification est volontaire. Toutefois, vous devez obligatoirement indiquer votre nom et votre identité et renvoyer l'enquête au service des ressources humaines, même si vous choisissez de ne remplir aucune des informations.

6. MES INFORMATIONS RESTERONT-ELLES CONFIDENTIELLES ?

Oui, les informations que vous fournissez sont protégées par la *loi sur la protection de la vie privée* et resteront confidentielles. En outre, la *loi sur l'équité en matière d'emploi* stipule que les informations relatives à l'auto-identification ne peuvent être utilisées qu'à des fins d'équité en matière d'emploi et que vos informations seront conservées séparément de votre dossier personnel.

7. PUIS-JE M'IDENTIFIER DANS PLUS D'UN GROUPE ?

Oui, le *règlement sur l'équité en matière d'emploi* permet aux employés de s'identifier à plus d'un groupe désigné. L'enquête d'auto-identification comprend des définitions qui vous aideront à identifier avec précision le ou les groupes auxquels vous pouvez appartenir.

8. QUELQU'UN D'AUTRE PEUT-IL M'IDENTIFIER ?

Non. Vous êtes responsable de votre propre identification. Selon la loi, personne ne peut présenter ces informations en votre nom, sauf si vous l'y autorisez par écrit.

Questionnaire d'auto-identification en nanométrie

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.

A. Nom : _____

Département : _____

t : _____

Position : _____

Numéro d'employé :

(trouvé sur votre talon de chèque)

Statut d'emploi : Temps plein employée
Temps partiel employée
Employé temporaire

Questionnaire d'auto-identification en nanométrie

B.Genre

Femme Male

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.

C.Peuples autochtones

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

Êtes-vous un Autochtone ?

Oui No

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

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

Vous êtes membre d'une minorité visible

? Oui No

Questionnaire d'auto-identification en nanométrie

E. Personnes handicapées

Selon la *loi sur l'équité en matière d'emploi*, les personnes handicapées sont des personnes qui ont une déficience physique, mentale, sensorielle, psychiatrique ou d'apprentissage, durable 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 :

- **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)
 - **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)
 - **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)
 - **Troubles de la parole**
(par exemple, incapacité à parler ou difficulté à parler et à être compris)
 - **Surdité ou déficience auditive**
(par exemple, incapacité ou difficulté à entendre)
 - **Autres handicaps**
(par exemple, troubles de l'apprentissage, du développement et autres types de handicaps)
- Êtes-vous une personne handicapée ?**

Oui

No

F. Données supplémentaires pour le logement

Veuillez 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.

Questionnaire d'auto-identification en nanométrie

G. Participation volontaire des salariés

1) Veuillez indiquer ci-dessous si vous souhaitez que vos informations d'auto-identification soient utilisées pour des initiatives particulières d'équité en matière d'emploi.

Oui

No

- 2) 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

No

H. Commentaires des employés

Si vous avez des commentaires/réactions sur notre programme d'équité en matière d'emploi, nous aimerions les connaître. Soyez assurés que tous les commentaires resteront confidentiels. Veuillez contacter le responsable de l'équité en matière d'emploi par téléphone au 613-592-6776 ou par courriel à MarniFrancis@nanometrics.ca

I. Signature de l'employé

Signature : _____ Date : _____

Merci pour votre participation !

Nanometrics Inc.
250 Herzberg Road
Kanata, ON K2K 2A1
Attention : Comité de l'équité en matière d'emploi

Veuillez retourner ce formulaire dans l'enveloppe prévue à cet effet :

Ces informations sont recueillies en vertu de la loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée et de la loi sur l'équité en matière d'emploi et sont nécessaires au fonctionnement du programme d'équité en matière d'emploi de la société.

Veuillez noter que ce formulaire est disponible sur demande à tout moment et que les informations que vous avez fournies peuvent être modifiées ou mises à jour ultérieurement.

Nyirasafari, Ange AN [NC]

De : Fortin, Sylvie SY [NC]
Envoyé : 1er décembre 2017 14h51
Pour : 'iantalbot@nanometrics.ca'
Cc : catrionamalcolmson@nanometrics.ca"; EE-EME
Sujet : FW : FP-Letter-WEDFCPCompliance2ndAssessmentEN-20171128
Pièces jointes : FP-Letter-WEDFCPCompliancendAssessmentEN-20171128 (4).docx
Sujet : Numéro d'accord du gouvernement du Canada : 10000445 - Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux

Cher M. Talbot,

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité lancée le 2017-05-30 est terminée. À l'issue de cette évaluation, il a été constaté que Nanometrics Inc. 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.

Vous trouverez ci-joint, à titre de référence, un résumé des résultats de Nanometrics Inc. 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 Nanometrics Inc. est informée d'une évaluation de suivi, les informations suivantes seront requises :

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

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

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

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

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

Pour toute information complémentaire concernant les obligations de votre organisation dans le cadre du PCF, veuillez contacter Sylvie Fortin à l'adresse suivante : sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca.

Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à Nanometrics Inc. un succès continu dans la réalisation d'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

Pièce jointe

Nyirasafari, Ange AN [NC]

Sujet : FW : Nanométrie Équité en matière d'emploi
Pièces jointes : NMX questionnaire d'auto évaluation_2017.docx; Questionnaire d'employé
-Excel.xlsx

De : Catriona Malcolmson
<catrionamalcolmson@nanometrics.ca>
Envoyé : 30 mai 2017 18h16
Pour : Begg, Suzanne SV [NC] <suzanne.begg@labour-travail.gc.ca>
Sujet : Nanométrie Équité en matière d'emploi

Salut Suzanne,
J'ai téléchargé l'information dans le système WEIMS mais je vous envoie également l'information pour que vous puissiez voir ce que j'ai téléchargé car il me disait qu'il y avait une erreur et qu'il ne téléchargeait pas.

Vous trouverez ci-joint les documents suivants :

1. Questionnaire de l'enquête auprès des employés de la Nmx qui a été envoyé à 107 employés.

Sur ces 107 employés, 86 ont été renvoyés entièrement remplis ; 1 l'a été partiellement et 1 ne l'a pas été complétées autres que le nom, le numéro d'employé et la signature.

2. Les informations sur les employés dans le tableur Excel

3. Les informations sur l'employé dans le fichier texte (celui-ci a été téléchargé)

Alors, maintenant que l'enquête est terminée et que l'analyse des réponses est terminée, que nous faut-il maintenant ? Comment on voit les formes supplémentaires et les objectifs se former etc ?

Merci pour votre aide aujourd'hui.

Trina

Catriona Malcolmson
Responsable des ressources humaines et des installations

Nanometrics Inc.
Ottawa | Calgary | Houston | Pékin

T : 613 505 5087 Mobile : 613-697-5106 | catrionamalcolmson@nanometrics.ca
www.nanometrics.ca | www.microseismicmonitoring.com

Ce message est destiné exclusivement à la personne ou à l'entité à laquelle il est adressé. Cette communication peut contenir des informations qui sont exclusives, privilégiées, confidentielles ou autrement exemptées légalement de divulgation. Si vous n'êtes pas le destinataire désigné, ou si vous avez été mentionné par inadvertance et de manière erronée dans la ligne d'adresse, vous n'êtes pas autorisé à lire, imprimer, conserver, copier ou diffuser ce message ou une partie de celui-ci. Si vous avez reçu ce message par erreur, veuillez en informer immédiatement l'expéditeur par courrier électronique et supprimer toutes les copies du message.

Nyirasafari, Ange AN [NC]

De : Catriona Malcolmson <catrionamalcolmson@nanometrics.ca>
Envoyé : 29 novembre 2017 16:01
Pour : Fortin, Sylvie SY [NC]
Sujet : Fwd :
Pièces jointes : doc01231120171129165814.pdf

Salut Sylvie,

J'ai ajusté nos objectifs et nos commentaires pour qu'ils soient conformes à nos plans d'embauche. Veuillez me faire savoir si ce résumé des objectifs est correct ?

Merci,
Trina

Catriona Malcolmson
Responsable des ressources humaines et des installations

Nanometrics Inc.

Ottawa | Calgary | Houston | Pékin

T : [613 505 5087](tel:6135055087) Mobile : [613-697-5106](tel:6136975106) | catrionamalcolmson@nanometrics.ca
www.nanometrics.ca | www.microseismicmonitoring.com

Ce message est destiné exclusivement à la personne ou à l'entité à laquelle il est adressé. Cette communication peut contenir des informations qui sont exclusives, privilégiées, confidentielles ou autrement exemptées légalement de divulgation. Si vous n'êtes pas le destinataire désigné, ou si vous avez été mentionné par inadvertance et de manière erronée dans la ligne d'adresse, vous n'êtes pas autorisé à lire, imprimer, conserver, copier ou diffuser ce message ou une partie de celui-ci. Si vous avez reçu ce message par erreur, veuillez en informer immédiatement l'expéditeur par courrier électronique et supprimer toutes les copies du message.

Nyirasafari, Ange AN [NC]

De : Catriona Malcolmson <catrionamalcolmson@nanometrics.ca>
Envoyé : 23 novembre 2017 12:12
Pour : Fortin, Sylvie SY [NC]
Sujet : En avant : Objectifs d'équité en matière
Pièces jointes : d'emploi pour la nanométrie Objectifs d'EE
pour la nanométrie.pdf

Salut Sylvie,

Voici les objectifs envoyés précédemment pour le programme d'équité en matière d'emploi. Merci,
Trina

613-697-5106
613-505-5087

-----Message transmis

De : **Marni Francis** <marnif Francis@nanometrics.ca>
Date : Ven 18 août, 2017 at 10:42 AM
Sujet : Objectifs d'équité en matière d'emploi pour la
nanométrie À : suzanne.begg@labour-travail.gc.ca
Cc : Catriona Malcolmson <catrionamalcolmson@nanometrics.ca>

Bonjour Suzanne,

Après de nombreux examens avec notre comité d'équité en matière d'emploi, veuillez trouver ci-joint nos objectifs.

Comme nous l'avons déjà dit, si nous sommes déterminés à réduire les écarts qui existent actuellement en matière d'EE, notre première priorité, en tant qu'organisation, est de recruter les talents qui conviennent. Nous sommes une entreprise qui s'engage envers ses employés et nous comprenons que notre succès permet aux employés de se sentir à l'aise et confiants dans la stabilité de leur emploi et de leur mode de vie. Nous nous engageons à combler nos lacunes en continuant d'ajouter des talents à l'organisation qui font progresser cette stabilité et font avancer l'entreprise.

Si vous avez des questions ou des préoccupations, n'hésitez pas à me les faire

connaître, merci et bonne journée,
Marni

--

Marni Francis
Directeur, Gens et Lieux

Nanometrics Inc.
Ottawa | Calgary | Houston | Pékin
T : +1 613 505 5117 | marnif Francis@nanometrics.ca
www.nanometrics.ca | www.microseismicmonitoring.com

Ce message est destiné exclusivement à la personne ou à l'entité à laquelle il est adressé. Cette communication peut contenir des informations qui sont exclusives, privilégiées, confidentielles ou autrement exemptées légalement de divulgation. Si vous n'êtes pas le destinataire désigné, ou si vous avez été mentionné par inadvertance et de manière erronée dans la ligne d'adresse, vous n'êtes pas autorisé à lire, imprimer, conserver, copier ou diffuser ce message ou une partie de celui-ci. Si vous avez reçu ce message par erreur, veuillez en informer immédiatement l'expéditeur par courrier électronique et supprimer toutes les copies du message