


 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 Pacific Safety Products	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 PG0001
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 109
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 : <a href="http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/list-liste-fra.htm">http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/list-liste-fra.htm</a> 339110	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 124 Fourth Avenue	Ville Arnprior	Province ON	Code postal K7S 0A9
	Numéro de téléphone 613-623-6001	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Kelly Haime	Titre Généraliste des ressources humaines		
Numéro de téléphone 613-623-6001 ex 255	Adresse de courriel khaime@pacsafety.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	

CERTIFICATION	
L'organisation susmentionnée :	
<ul style="list-style-type: none"> <li>ayant un effectif combiné d'au moins 100 employés permanents à plein temps et permanents à temps partiel au Canada; ET</li> <li>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),</li> </ul>	
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: <a href="http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml">http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml</a>	
<b>Remarque importante:</b> 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			
<b>REMARQUE :</b> 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) Sherrie Dontigny	Titre Directeur des opérations		
Numéro de téléphone 613-623-6001	Adresse de courriel sdontigny@pacsafety.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature	Date (AAAA/MM/JJ) 2015-12-11		

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 : <a href="http://www.infosource.gc.ca">http://www.infosource.gc.ca</a> . Vous pouvez également consulter <i>Info Source</i> en ligne à un Centre Service Canada.	

INSTRUCTIONS DE RETOUR	
<b>IMPORTANT</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>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 <a href="mailto:ee-eme@hrsdcc.gc.ca">ee-eme@hrsdcc.gc.ca</a></li> </ul>	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-06

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National	1	100.0 %	1	27.4 %	0	1	National	
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National	3	33.3 %	1	38.9 %	1	0	National	
<b>03 : Professionnels</b>		5	60.0 %	3	49.7 %	2	1		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	1	100.0 %	1	55.1 %	1	0	National	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	1	100.0 %	1	50.1 %	1	0	National	
1114 : Autres agents financiers	National	1	0.0 %	0	44.1 %	0	0	National	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	1	100.0 %	1	71.1 %	1	0	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	1	0.0 %	0	28.3 %	0	0	National	
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		7	85.7 %	6	52.1 %	4	2		
2252 : Designers industriels	Ontario	1	0.0 %	0	26.5 %	0	0	Ontario	
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Ontario	2	100.0 %	2	26.4 %	1	1	Ontario	
5245 : Patronniers - produits textiles, en cuir et en fourrure	Ontario	4	100.0 %	4	71.4 %	3	1	Ontario	
<b>06 : Surveillants : Artisanat et métiers</b>		5	100.0 %	5	44.1 %	2	3		
9217 : Surveillants de la transformation et de la fabrication de textiles, de tissus, de fourrures et d'articles en cuir	Ontario	5	100.0 %	5	44.1 %	2	3	Ontario	
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		1	100.0 %	1	87.1 %	1	0		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	100.0 %	1	87.1 %	1	0	Ont. moins de RMR	
<b>10 : Personnel de bureau</b>		6	66.7 %	4	72.4 %	4	0		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	6	66.7 %	4	72.4 %	4	0	Ont. moins de RMR	
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>		4	75.0 %	3	72.4 %	3	0		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	4	75.0 %	3	72.4 %	3	0	Ont. moins de RMR	
<b>12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés</b>		38	89.5 %	34	20.7 %	8	26		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	38	89.5 %	34	20.7 %	8	26	Ont. moins de RMR	

**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé**

Date : 2017-06-06

**Femmes**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation #%	Femmes Disponibili %té	#	Lac u	Espace recrutement
Total		70	58 82.9 %	36.8 %	25	33	

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-06

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones		Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés	#	Représentation	Disponibilité	#			
			#	%	%				
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National		1	0	0.0 %	2.9 %	0	0	National
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National		3	0	0.0 %	2.2 %	0	0	National
<b>03 : Professionnels</b>			5	0	0.0 %	1.5 %	0	0	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National		1	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National		1	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National
1114 : Autres agents financiers	National		1	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National		1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National		1	0	0.0 %	1.1 %	0	0	National
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>			7	0	0.0 %	0.4 %	0	0	
2252 : Designers industriels	Ontario		1	0	0.0 %	0.6 %	0	0	Ontario
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Ontario		2	0	0.0 %	1.3 %	0	0	Ontario
5245 : Patronniers - produits textiles, en cuir et en fourrure	Ontario		4	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Ontario
<b>06 : Surveillants : Artisanat et métiers</b>			5	0	0.0 %	0.0 %	0	0	
9217 : Surveillants de la transformation et de la fabrication de textiles, de tissus, de fourrures et d'articles en cuir	Ontario		5	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Ontario
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>			1	0	0.0 %	4.1 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR		1	0	0.0 %	4.1 %	0	0	Ont. moins de RMR
<b>10 : Personnel de bureau</b>			6	0	0.0 %	4.7 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR		6	0	0.0 %	4.7 %	0	0	Ont. moins de RMR
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>			4	0	0.0 %	4.9 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR		4	0	0.0 %	4.9 %	0	0	Ont. moins de RMR
<b>12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés</b>			38	3	7.9 %	4.4 %	2	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR		38	3	7.9 %	4.4 %	2	1	Ont. moins de RMR

**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé**

Date : 2017-06-06

**Peuples autochtones**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones				Lac u	Espace recrutement
			Représentation		Disponibilité			
			#	%	#	%		
Total		70	3	4.3 %	3.4 %	2	81 #	

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-06

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres de la représentation				Gap	Espace recrutement
			#	#	%	%		
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National	1	0	0.0 %	10.1 %	0	0	National
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National	3	0	0.0 %	15.0 %	0	0	National
<b>03 : Professionnels</b>		5	0	0.0 %	26.0 %	1	-1	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	1	0	0.0 %	27.5 %	0	0	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	1	0	0.0 %	35.4 %	0	0	National
1114 : Autres agents financiers	National	1	0	0.0 %	21.7 %	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	1	0	0.0 %	14.1 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	1	0	0.0 %	31.4 %	0	0	National
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		7	1	14.3 %	25.3 %	2	-1	
2252 : Designers industriels	Ontario	1	1	100.0 %	25.5 %	0	1	Ontario
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Ontario	2	0	0.0 %	30.2 %	1	-1	Ontario
5245 : Patronniers - produits textiles, en cuir et en fourrure	Ontario	4	0	0.0 %	22.9 %	1	-1	Ontario
<b>06 : Surveillants : Artisanat et métiers</b>		5	0	0.0 %	38.5 %	2	-2	
9217 : Surveillants de la transformation et de la fabrication de textiles, de tissus, de fourrures et d'articles en cuir	Ontario	5	0	0.0 %	38.5 %	2	-2	Ontario
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ont. moins de RMR
<b>10 : Personnel de bureau</b>		6	0	0.0 %	1.7 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	6	0	0.0 %	1.7 %	0	0	Ont. moins de RMR
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>		4	0	0.0 %	2.3 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	4	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Ont. moins de RMR
<b>12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés</b>		38	0	0.0 %	1.6 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	38	0	0.0 %	1.6 %	1	-1	Ont. moins de RMR

**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé**

Date : 2017-06-06

**Membres des minorités visibles**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité #	Lac u Espace recrutement
			#	%	%		
Total		70	1	1.4 %	9.1 %	6	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

**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé**

Date : 2017-06-06

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées			Disponibilité	Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	%			
01/02 : Directeurs	National		4	0	0.0 %	4.3 %	0	0	National
03 : Professionnels	National		5	0	0.0 %	3.8 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	National		7	1	14.3 %	4.6 %	0	1	National
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	National		5	0	0.0 %	7.8 %	0	0	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National		1	0	0.0 %	3.4 %	0	0	National
10 : Personnel de bureau	National		6	1	16.7 %	7.0 %	0	1	National
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National		4	0	0.0 %	5.6 %	0	0	National
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	National		38	8	21.1 %	4.8 %	2	6	National
<b>Total</b>			<b>70</b>	<b>10</b>	<b>14.3 %</b>	<b>5.1 %</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	

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

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



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-06

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
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 détaillé**

Date : 2017-06-06

**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
04 : Semi-professionnels et techniciens	EEOG	National
06 : Superviseurs : Artisanat et métiers	EEOG	National
07 : 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

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

Date : 2017-06-06

**Femmes**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	
	#	#	%	% <sup>16</sup>	#	#	#	#
01 : Cadres supérieurs	1	1	100.0 %	27.4 %	0	1		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	3	1	33.3 %	38.9 %	1	0		
03 : Professionnels	5	3	60.0 %	49.7 %	2	1		
04 : Semi-professionnels et techniciens	7	6	85.7 %	52.1 %	4	2		
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	5	5	100.0 %	44.1 %	2	3		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	1	1	100.0 %	87.1 %	1	0		
10 : Personnel de bureau	6	4	66.7 %	72.4 %	4	0		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	4	3	75.0 %	72.4 %	3	0		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	38	34	89.5 %	20.7 %	8	26		
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>58</b>	<b>82.9 %</b>	<b>36.8 %</b>	<b>25</b>	<b>33</b>		

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 : 2017-06-06

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	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	3	0	0.0 %	2.2 %	0	0	
03 : Professionnels	5	0	0.0 %	1.5 %	0	0	
04 : Semi-professionnels et techniciens	7	0	0.0 %	0.4 %	0	0	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	5	0	0.0 %	0.0 %	0	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	1	0	0.0 %	4.1 %	0	0	
10 : Personnel de bureau	6	0	0.0 %	4.7 %	0	0	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	4	0	0.0 %	4.9 %	0	0	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	38	3	7.9 %	4.4 %	2	1	
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>3</b>	<b>4.3 %</b>	<b>3.4 %</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	

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 : 2017-06-06

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			
	Tous les employés	#	#	%	Disponibilité %	Gap #
01 : Cadres supérieurs	1	0	0.0 %	10.1 %	0	0
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	3	0	0.0 %	15.0 %	0	0
03 : Professionnels	5	0	0.0 %	26.0 %	1	-1
04 : Semi-professionnels et techniciens	7	1	14.3 %	25.3 %	2	-1
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	5	0	0.0 %	38.5 %	2	-2
07 : Personnel administratif et de bureau principal	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0
10 : Personnel de bureau	6	0	0.0 %	1.7 %	0	0
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	4	0	0.0 %	2.3 %	0	0
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	38	0	0.0 %	1.6 %	1	-1
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>1</b>	<b>1.4 %</b>	<b>9.1 %</b>	<b>6</b>	<b>-5</b>

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 : 2017-06-06

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées		Disponibilité		Gap
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#
01/02 : Directeurs		4	0	0.0 %	4.3 %	0	0
03 : Professionnels		5	0	0.0 %	3.8 %	0	0
04 : Semi-professionnels et techniciens		7	1	14.3 %	4.6 %	0	1
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		5	0	0.0 %	7.8 %	0	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal		1	0	0.0 %	3.4 %	0	0
10 : Personnel de bureau		6	1	16.7 %	7.0 %	0	1
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		4	0	0.0 %	5.6 %	0	0
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		38	8	21.1 %	4.8 %	2	6
<b>Total</b>		<b>70</b>	<b>10</b>	<b>14.3 %</b>	<b>5.1 %</b>	<b>2</b>	<b>8</b>

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 : 2017-06-06

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

<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Effectuer l'analyse par</b>	<b>Espace recrutement</b>
01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
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 : 2017-06-06

**Défauts de la FMA - Personnes handicapées**

<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Effectuer l'analyse par</b>	<b>Espace recrutement</b>
01/02 : Gestionnaires	EEOG	National
03 : Professionnels	EEOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EEOG	National
06 : Superviseurs : Artisanat et métiers	EEOG	National
07 : 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



**Outil de définition des objectifs à court terme**

[Nom de  
l'organisation] [Date]

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>
	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Date d'entrée	B x C x 3	Saisie des données	B x E x 3	D + F	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Saisie des données	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) + (B + D)

Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPEME)	Tous Employés	Croissance (nouvelles positions)		Chiffre d'affaires (Remplacement de Employés licenciés)		Prévu Embauches sur 3 ans	FEMMES											
		2017/06/06	Annuellement	Plus de 3 Années	Annuellement		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
									Annuellement	Plus de 3 Années		#	%					
		#	%	#	%		#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%	
Cadres supérieurs	1	0.0%	0	0.0%	0	0	1	0.0%	0	-1	0	30.0%	27.4%	1	1	100.0%	100.0%	
Cadres moyens et autres dirigeants	3	0.0%	0	1.0%	0	0	1	1.0%	0	0	0	40.0%	38.9%	0	0	33.3%	33.3%	
Professionnels	5	0.0%	0	2.0%	0	0	3	2.0%	0	-1	0	50.0%	49.7%	1	1	60.0%	60.0%	
Semi-professionnels et techniciens	7	1.0%	0	2.0%	0	0	6	2.0%	0	-2	0	50.0%	52.1%	2	2	85.7%	85.7%	
Contrôleurs	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	
Les superviseurs : Artisanat et commerce	5	3.0%	0	2.0%	0	0	5	2.0%	0	-3	0	45.0%	44.1%	3	3	100.0%	100.0%	
Personnel administratif et de bureau principal	1	0.0%	0	0.0%	0	0	1	0.0%	0	0	0	90.0%	87.1%	0	0	100.0%	100.0%	
Personnel qualifié de la vente et des services	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	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%	0.0%	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	
Personnel de bureau	6	0.0%	0	3.0%	1	1	4	3.0%	0	0	1	80.0%	72.4%	0	1	66.7%	83.3%	
Personnel intermédiaire des ventes et des services	4	1.0%	0	0.0%	0	0	3	0.0%	0	0	0	80.0%	72.4%	0	0	75.0%	75.0%	
Travailleurs manuels semi-qualifiés	38	4.0%	5	7.0%	8	13	34	7.0%	7	-18	3	25.0%	20.7%	26	21	89.5%	69.8%	
Autres personnels de vente et de service	0	0.0%	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%	0.0%	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	

**Outil de définition des objectifs à court terme**

**2017/06/06**

**[Date]**

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

Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPEME)	Tous Employés 2017/06/06 #	Croissance (nouvelles positions)		Roulement (remplacement des employés licenciés)		Prévu Embauches sur 3 ans #	PEUPLES AUTOCHTONES											
		Annuellement %	Plus de 3 Années #	Annuellement %	Plus de 3 Années #		Numéro #	Roulement (remplacement des employés licenciés)		Embauche Obligatoire #	Objectifs à 3 ans 2017-2020		Présenter Disponibilité %	Lacune actuelle #	Écart projeté #	Présenter Représentation %	Projeté Représentation dans 3 ans %	
								Annuellement	Plus de 3 Années #		#	%						
Cadres supérieurs	1	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	3.0%	2.9%	0	0	0.0%	0.0%
Cadres moyens et autres dirigeants	3	0.0%	0	1.0%	0	0	0	1.0%	0	0	0	0	3.0%	2.2%	0	0	0.0%	0.0%
Professionnels	5	0.0%	0	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	0	2.0%	1.5%	0	0	0.0%	0.0%
Semi-professionnels et techniciens	7	1.0%	0	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	0	1.0%	0.4%	0	0	0.0%	0.0%
Contrôleurs	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Les superviseurs : Artisan et commerce	5	3.0%	0	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%
Personnel administratif et de bureau principal	1	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	5.0%	4.1%	0	0	0.0%	0.0%
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%	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%	0.0%	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Personnel de bureau	6	0.0%	0	3.0%	1	1	0	3.0%	0	0	0	0	5.0%	4.7%	0	0	0.0%	0.0%
Personnel intermédiaire des ventes et des services	4	1.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	5.0%	4.9%	0	0	0.0%	0.0%
Travailleurs manuels semi-qualifiés	38	4.0%	5	7.0%	8	13	3	7.0%	1	0	1	1	5.0%	4.4%	1	1	7.9%	7.0%
Autres personnels de vente et de service	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	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%	0.0%	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !

**Outil de définition des objectifs à court terme**

**Produits de sécurité du Pacifique  
06-Juin-17**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Date d'entrée	B x C x 3	Saisie des données	B x E x 3	D + F	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Saisie des données	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H - B	(H - J + L) ÷ (B + D)

Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPEME)	Tous Employés YYYY/MM/DD #	Croissance (nouvelles positions)		Roulement (remplacement des employés licenciés)		Prévu Embauches sur 3 ans #	LES PERSONNES HANDICAPÉES										
		Annuellement %	Plus de 3 Années #	Annuellement %	Plus de 3 Années #		Numéro #	Roulement (remplacement des employés licenciés)		Embauche Obligatoire #	Objectifs à 3 ans YYYY-YYYY		Présenter Disponibilité %	Lacune actuelle #	Écart projeté #	Présenter Représentation %	Projeté Représentation dans 3 ans %
								Annuellement	Plus de 3 Années		Annuellement	Plus de 3 Années					
Cadres supérieurs	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	10.0%	0.0%	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Cadres moyens et autres dirigeants	4	0.0%	0	1.0%	0	0	0	1.0%	0	0	0	15.0%	4.3%	0	0	0.0%	0.0%
Professionnels	5	0.0%	0	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	30.0%	3.8%	0	0	0.0%	0.0%
Semi-professionnels et techniciens	7	1.0%	0	2.0%	0	0	1	2.0%	0	-1	0	25.0%	4.6%	1	1	14.3%	14.3%
Contrôleurs	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Les superviseurs : Artisanat et commerce	5	3.0%	0	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	40.0%	7.8%	0	0	0.0%	0.0%
Personnel administratif et de bureau principal	1	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	2.0%	3.4%	0	0	0.0%	0.0%
Personnel qualifié de la vente et des services	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	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%	0.0%	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Personnel de bureau	6	0.0%	0	3.0%	1	1	1	3.0%	0	-1	0	2.0%	7.0%	1	1	16.7%	16.7%
Personnel intermédiaire des ventes et des services	4	1.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	3.0%	5.6%	0	0	0.0%	0.0%
Travailleurs manuels semi-qualifiés	38	4.0%	5	7.0%	8	13	8	7.0%	0	0	0	2.0%	4.8%	0	-2	0.0%	0.0%
Autres personnels de vente et de service	0	0.0%	0	0.0%	0	0	8	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	8	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !

**Outil de définition des objectifs à court terme**

[Nom de l'organisation]

[Date]

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Date d'entrée	B x C x 3	Saisie des données	B x E x 3	D + F	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Saisie des données	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H - B	(H - J + L) ÷ (B + D)

Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPEME)	Tous Employés YYYY/MM/DD #	Croissance (nouvelles positions)		Roulement (remplacement des employés licenciés)		Prévu Embauches sur 3 ans #	LES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES											
		Annuellement %	Plus de 3 Années #	Annuellement %	Plus de 3 Années #		Numéro #	Roulement (remplacement des employés licenciés)		Embauche Obligatoire #	Objectifs à 3 ans YYYY-YYYY		Présenter Disponibilité %	Lacune actuelle #	Écart projeté #	Présenter Représentation %	Projeté Représentation dans 3 ans %	
								Annuellement	Plus de 3 Années		Annuellement	Plus de 3 Années						Annuellement
Cadres supérieurs	1	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	10.0%	10.1%	0	0	0.0%	0.0%	
Cadres moyens et autres dirigeants	3	0.0%	0	1.0%	0	0	0	1.0%	0	0	0	15.0%	15.0%	0	0	0.0%	0.0%	
Professionnels	5	0.0%	0	2.0%	0	0	0	2.0%	0	1	0	30.0%	26.0%	-1	0	0.0%	0.0%	
Semi-professionnels et techniciens	7	1.0%	0	2.0%	0	0	1	2.0%	0	1	0	25.0%	25.3%	-1	-1	14.3%	14.3%	
Contrôleurs	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	
Les superviseurs : Artisan et commerce	5	3.0%	0	2.0%	0	0	0	2.0%	0	2	0	40.0%	38.5%	-2	-2	0.0%	0.0%	
Personnel administratif et de bureau principal	1	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	2.0%	1.6%	0	0	0.0%	0.0%	
Personnel qualifié de la vente et des services	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	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%	0.0%	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	
Personnel de bureau	6	0.0%	0	3.0%	1	1	0	3.0%	0	0	0	2.0%	1.7%	0	0	0.0%	0.0%	
Personnel intermédiaire des ventes et des services	4	1.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	3.0%	2.3%	0	0	0.0%	0.0%	
Travailleurs manuels semi-qualifiés	38	4.0%	5	7.0%	8	13	0	7.0%	0	1	0	2.0%	1.6%	-1	-1	0.0%	0.0%	
Autres personnels de vente et de service	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	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%	0.0%	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	

<b>Résumé des objectifs</b>
<b>Produits de sécurité du Pacifique</b>
<b>6 juin 2017</b>

**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	#	# ou %	# ou %	
	Aucune lacune identifiée				

**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				

**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	#	# ou %	# ou %	
	Aucune lacune identifiée				

**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 %	
03	Professionnels	-1	0	1	
04	Semi-professionnels et techniciens	-1	0	1	
06	Les superviseurs : Artisanat et métiers	-2	0	2	
12	Travailleurs manuels semi-qualifiés	-1	0	1	



## Questionnaire d'auto-identification

Programme d'équité en matière d'emploi

(Confidentiel une fois rempli)

Les renseignements tirés de ce questionnaire permettront à Pacific Safety Products Inc. de faire le suivi des possibilités de formation, des promotions et du maintien en poste des employés afin de cerner et d'éliminer les obstacles à l'emploi et à l'avancement. Cela comprend l'aiguillage pour des affectations de formation et de perfectionnement et des programmes spéciaux.

Vous avez le droit d'examiner et de corriger les renseignements qui vous concernent en tout temps et vous pouvez être assuré que ces renseignements ne seront pas utilisés à des fins non autorisées. Il n'est pas obligatoire de remplir le présent questionnaire.

Veillez noter qu'une personne peut appartenir à plus d'un groupe désigné. Merci de votre collaboration.

### A. Nom de famille

### Prénom(s)

Homme

Femme

- B. Les personnes handicapées** 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 soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi, soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience. Cela englobe les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience ont fait l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail actuel (notamment au moyen d'aides techniques, de changements d'équipement ou d'autres aménagements au travail). Votre handicap peut être apparent ou non.

*Parmi les exemples de handicap, mentionnons notamment :*

#### **Trouble de la coordination ou de la dextérité**

- Σ Difficulté à utiliser les mains ou les bras, à savoir notamment saisir des objets ou utiliser un clavier

#### **Mobilité réduite**

- Σ Difficulté à se déplacer d'un bureau à l'autre, à marcher sur de longues distances ou à utiliser des escaliers

**Cécité ou déficience visuelle**

- ∑ Incapacité à voir ou difficulté à voir, glaucome; cependant, ne vous incluez pas si vous voyez bien avec des lunettes ou des lentilles cornéennes

**Troubles de la parole**

- ∑ Aphasie, incapacité de parler ou difficulté à parler et à se faire comprendre

**Surdité ou déficience auditive**

- ∑ Incapacité auditive ou difficulté auditive

**Maladies chroniques**

- ∑ Fibrose kystique, diabète, sclérose en plaques, VIH/sida, épilepsie ou troubles épileptiques, fibromyalgie, syndrome d'alcoolisation fœtale, syndrome de fatigue chronique, dystrophie musculaire, polyarthrite rhumato ide, arthrose, lupus, incapacité liée aux brûlures, maladie de Crohn, sensibilité environnementale

**Maladies psychologiques**

- ∑ Anciens buveurs et toxicomanes, et personnes qui souffrent ou qui ont souffert de dépression, de schizophrénie, de trouble bipolaire, de trouble obsessionnel compulsif ou de trouble de stress post-traumatique

**Troubles d'apprentissage et de compréhension**

- ∑ Dyslexie, trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité

**Troubles du développement**

- ∑ Autisme, syndrome de Down, personnes ayant un retard de développement

**Blessures**

- ∑ Lésion cérébrale, lésion de la moelle épinière, lésion dorsale, amputation, paralysie

Les personnes handicapées comprennent également les personnes dont les déficiences ont fait l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail actuel (notamment au moyen d'aides techniques, de changements d'équipement ou d'autres aménagements au travail).

** tes-vous une personne handicapée?**

**Oui**      **Non**  
     

- C. Les Autochtones** s'entendent de toute personne faisant partie du groupe des Indiens de l'Amérique du Nord ou des Premières Nations, ou qui est M tis ou Inuit. Les termes « Indiens de l'Amérique du Nord » et « Premières nations » désignent les Indiens inscrits, les Indiens non inscrits et les Indiens couverts par traités.

**Êtes-vous un Autochtone?**

**Oui**

**Non**

**D. Les membres de minorités visibles** au Canada, sont des personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche, peu importe leur lieu de naissance ou leur citoyenneté.

*Voici notamment des exemples de minorités visibles :*

- Noirs
- Latino-Américains non blancs (notamment les Autochtones de l'Amérique centrale et de l'Amérique du Sud)
- Asie orientale (Chinois, Japonais, Coréens, Polynésiens)
- Asie méridionale/Indes orientales (Indiens, Pakistanais, Bangladais ou Indiens d'Asie de la Guyane, de Trinidad ou d'Afrique orientale)
- Asie du Sud Est (Birmans, Cambodgiens, Philippins, Laotiens, Malais, Thaïlandais, Vietnamiens)
- Non blancs originaires d'Asie occidentale, Nord Africains ou Arabes (Arméniens, Iraniens, Israéliens, Libanais, Palestiniens, Syriens, Turcs, Égyptiens, Irakiens)
- Personnes d'origine mixte (dont l'un des parents fait partie de l'un des groupes de minorités visibles énumérés ci-dessus).

**Appartenez-vous à une minorité visible?**

**Oui**

**Non**



**De :** Fitzpatrick, Casey <[Casey.Fitzpatrick@safariland.com](mailto:Casey.Fitzpatrick@safariland.com)>  
**Envoyé :** 6 juin 2017 14:47  
**Pour :** Begg, Suzanne SV [NC] <[suzanne.begg@labour-travail.gc.ca](mailto:suzanne.begg@labour-travail.gc.ca)>  
**Sujet :** Première soumission de conformité  
**Sensibilité :** Confidentiel

Salut Suzanne,

J'ai joint le rapport détaillé et sommaire ainsi que les objectifs à court terme et sommaires réalisés à l'aide des outils fournis. J'ai également joint le questionnaire que nous demandons à tous les employés de remplir. J'ai 108 questionnaires remplis, aucun n'a été renvoyé incomplet ou partiellement rempli. La raison pour laquelle il y a tant d'autres enquêtes complétées est que nous fournissons l'enquête à tous les employés, pas seulement aux employés permanents du CE et du PT, donc il y a des employés temporaires occasionnels qui ont rempli et renvoyé des enquêtes. Avez-vous besoin que je passe en revue toutes les enquêtes et que je les trie pour le CE et le PT uniquement ?

Veuillez examiner les informations ci-jointes et me faire savoir si vous avez besoin de plus amples informations ou si vous avez des questions.

Je vous remercie,

**Casey Fitzpatrick**  
Généraliste des ressources humaines  
Pacific Safety Products Inc./GH Armor Systems Inc. | UNE MARQUE DU GROUPE SAFARILAND  
Téléphone : 613-623-6001 poste 255  
Fax : 613-623-0072 (numéro de fax direct  
des RH) Fax : 613-623-6169 (numéro de  
fax des PSP)  
Courriel : [www.pacsafety.com](http://www.pacsafety.com) / [psphr@safariland.com](mailto:psphr@safariland.com)  
[casey.fitzpatrick@safariland.com](mailto:casey.fitzpatrick@safariland.com)

*... nous ramenons des héros de tous les jours à la maison safely™*



**De :** Yakibonge, Maurice [NC] Au nom de l'EE-EME

**Envoyé :** 25 octobre 2017 7:47

À l'adresse suivante : "sdontigny@pacsafety.com" <sdontigny@pacsafety.com>

Cc : "casey.fitzpatrick@safariland.com" <casey.fitzpatrick@safariland.com>

**Sujet :** Numéro de l'accord du gouvernement du Canada : V100154 - Notification de conformité au Programme de contrats fédéraux

Chère Madame Dontigny,

Ce courrier électronique a pour but de confirmer que l'évaluation de conformité lancée le 22/06/2017 est terminée. À l'issue de cette évaluation, Pacific Safety Products Inc. a été jugé conforme aux exigences du [Programme des entrepreneurs 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 Pacific Safety Products Inc.

- Il est conseillé d'informer les employés que l'enquête sur les effectifs peut être mise à disposition en alternance (par exemple, papier ou en gros caractères).

Vous trouverez ci-joint, à titre de référence, un résumé des résultats de Pacific Safety Products Inc. en matière d'équité en matière d'emploi, comparé aux niveaux des groupes professionnels d'équité en matière d'emploi dans votre industrie 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 Pacific Safety Products Inc. 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, Pacific Safety Products Inc. devra démontrer qu'elle a fait des efforts raisonnables pour atteindre ses objectifs. Nous encourageons votre organisation à élaborer un plan d'action pour s'assurer que les objectifs seront atteints.

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

- la mise en œuvre d'initiatives visant à favoriser la diversité et l'intégration sur le lieu de travail ;
- des mesures visant à supprimer les obstacles à l'emploi ;

- des programmes adaptés pour attirer et retenir les membres des groupes désignés dans les régions où ils sont sous-représentés
- la mise en place de mécanismes de responsabilité soutenus par la haute direction pour garantir la réalisation des objectifs.

Vous pouvez également visiter notre site web pour accéder à un certain nombre d'outils. Nous encourageons notamment votre organisation à continuer à utiliser le systeme 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 Suzanne Begg à l'adresse [Suzanne.begg@labour-travail.gc.ca](mailto:Suzanne.begg@labour-travail.gc.ca).

Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à Pacific Safety Products Inc. 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](mailto: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](mailto:ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca)