


 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 Global Upholstery Co. 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) 1 200
Numéro de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Pour trouver le code SCIAN à 4 de chiffres votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/list-liste-fra.htm 337 (337214)	<input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 560 Supertest Road	Ville Downsview	Province ON	Code postal M3J 2M6
	Numéro de téléphone 416-661-3660	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Tony Davis		Titre Directeur des ressources humaines	
Numéro de téléphone 416-661-3660	Adresse de courriel tdavis@globalfurnituregroup.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) Joel Feldberg	Titre Président et directeur général	
Numéro de téléphone 416-661-3660	Adresse de courriel jfeldberg@globalfurnituregroup.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais
Signature	Date (AAAA/MM/JJ) 2017-01-25	

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 - Global Upholstery Co.
 Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport sommaire
 31-12-2016
 Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Femmes					
	Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart
	#	#	%	%	#	#
01 Cadres supérieurs	17	1	5.9%	27.2%	5	-4
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	52	11	21.2%	40.4%	21	-10
03 Professionnels	9	6	66.7%	32.4%	3	3
04 Personnel semi-professionnel et technique	62	23	37.1%	26.0%	16	7
05 Surveillants	18	6	33.3%	53.0%	10	-4
06 Contremaîtres	27	2	7.4%	9.6%	3	-1
07 Personnel administratif et de bureau principal	38	26	68.4%	80.1%	30	-4
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2	0	0.0%	28.7%	1	-1
09 Travailleurs qualifiés et artisans	99	0	0.0%	3.8%	4	-4
10 Personnel de bureau	235	90	38.3%	65.2%	153	-63
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	42	18	42.9%	63.8%	27	-9
12 Travailleurs manuels spécialisés	376	119	31.6%	22.0%	83	36
13 Autre personnel de la vente et des services	8	0	0.0%	55.5%	4	-4
14 Autres travailleurs manuels	114	16	14.0%	32.6%	37	-21
Grand Total	1,099	318	28.9%	36.0%	397	-79

* Les totaux ne sont pas nécessairement égaux à la somme des éléments, parce que les chiffres sont arrondis.



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Global Upholstery Co.
Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport sommaire
31-12-2016
Autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés #	Autochtones				Écart #
		Représentation		Disponibilité		
		#	%	%	#	
01 Cadres supérieurs	17	1	5.9%	0.4%	0	1
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	52	0	0.0%	0.6%	0	0
03 Professionnels	9	0	0.0%	0.5%	0	0
04 Personnel semi-professionnel et technique	62	1	1.6%	1.3%	1	0
05 Surveillants	18	0	0.0%	1.0%	0	0
06 Contremaîtres	27	0	0.0%	0.0%	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	38	0	0.0%	0.8%	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2	0	0.0%	1.0%	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	99	6	6.1%	2.7%	3	3
10 Personnel de bureau	235	11	4.7%	0.8%	2	9
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	42	0	0.0%	1.6%	1	-1
12 Travailleurs manuels spécialisés	376	22	5.9%	0.7%	3	19
13 Autre personnel de la vente et des services	8	0	0.0%	0.8%	0	0
14 Autres travailleurs manuels	114	3	2.6%	0.8%	1	2
Grand Total	1,099	44	4.0%	1.0%	11	33
* Les totaux ne sont pas nécessairement égaux à la somme des éléments, parce que les chiffres sont arrondis.						

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Global Upholstery Co.
 Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport sommaire
 31-12-2016
 Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés #	Personnes handicapées				Écart #
		Représentation		Disponibilité		
		#	%	%	#	
01/02 Cadres supérieursCadres intermédiaires et autres administrateurs	69	1	1.4%	430.0%	3	-2
03 Professionnels	9	0	0.0%	3.8%	0	0
04 Personnel semi-professionnel et technique	62	3	4.8%	4.6%	3	0
05 Surveillants	18	0	0.0%	13.9%	3	-3
06 Contremaîtres	27	0	0.0%	7.8%	2	-2
07 Personnel administratif et de bureau principal	38	2	5.3%	3.4%	1	1
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2	0	0.0%	3.5%	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	99	7	7.1%	3.8%	4	3
10 Personnel de bureau	235	13	5.5%	7.0%	16	-3
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	42	1	2.4%	5.6%	2	-1
12 Travailleurs manuels spécialisés	376	26	6.9%	4.8%	18	8
13 Autre personnel de la vente et des services	8	0	0.0%	6.3%	1	-1
14 Autres travailleurs manuels	114	10	8.8%	5.3%	6	4
Grand Total	1,099	63	5.7%	5.4%	59	4

* Les totaux ne sont pas nécessairement égaux à la somme des éléments, parce que les chiffres sont arrondis.



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Global Upholstery Co.
 Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport sommaire
 31-12-2016
 Minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Minorités visibles					
	Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart
	#	#	%	%	#	#
01 Cadres supérieurs	17	1	5.9%	21.1%	4	-3
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	52	7	13.5%	35.0%	18	-11
03 Professionnels	9	4	44.4%	44.4%	4	0
04 Personnel semi-professionnel et technique	62	26	41.9%	29.2%	18	8
05 Surveillants	18	6	33.3%	45.8%	8	-2
06 Contremaîtres	27	16	59.3%	37.4%	10	6
07 Personnel administratif et de bureau principal	38	6	15.8%	37.3%	14	-8
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2	1	50.0%	20.8%	0	1
09 Travailleurs qualifiés et artisans	99	76	76.8%	15.3%	15	61
10 Personnel de bureau	235	139	59.1%	46.0%	108	31
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	42	4	9.5%	36.9%	15	-11
12 Travailleurs manuels spécialisés	376	328	87.2%	57.5%	216	112
13 Autre personnel de la vente et des services	8	4	50.0%	52.7%	4	0
14 Autres travailleurs manuels	114	101	88.6%	51.8%	59	42
Grand Total	1,099	719	65.4%	45.0%	493	226

* Les totaux ne sont pas nécessairement égaux à la somme des éléments, parce que les chiffres sont arrondis.



Systeme de gestion de l'information sur l'equite en milieu de travail - Global Upholstery Co.
Systeme d'analyse de l'effectif par defaut - Rapport sommaire
31-12-2016

Donnees par defaut pour l'analyse de l'effectif - Femmes, Autochtones et minorites visibles

Categorie professionnelle de l'equite en matiere d'emploi	Effectuer une analyse par	Lieu de recrutement
01 Cadres superieurs	CPÉME	National
02 Cadres intermediaires et autres administrateurs	CPÉME	National
03 Professionnels	CNP	National
04 Personnel semi-professionnel et technique	CNP	Provincial
05 Surveillants	CPÉME	RMR
06 Contremaîtres	CNP	Provincial
07 Personnel administratif et de bureau principal	CPÉME	RMR
08 Personnel specialise de la vente et des services	CNP	Provincial
09 Travailleurs qualifiés et artisans	CNP	Provincial
10 Personnel de bureau	CPÉME	RMR
11 Personnel intermediaire de la vente et des services	CPÉME	RMR
12 Travailleurs manuels specialises	CPÉME	RMR
13 Autre personnel de la vente et des services	CPÉME	RMR
14 Autres travailleurs manuels	CPÉME	RMR

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Global Upholstery Co.
 Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport sommaire
 31-12-2016

Données par défaut pour l'analyse de l'effectif - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer une analyse par	Lieu de recrutement
01/02 Cadres supérieursCadres intermédiaires et autres administrateurs	CPÉME	National
03 Professionnels	CPÉME	National
04 Personnel semi-professionnel et technique	CPÉME	National
05 Surveillants	CPÉME	National
06 Contremaîtres	CPÉME	National
07 Personnel administratif et de bureau principal	CPÉME	National
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	CPÉME	National
09 Travailleurs qualifiés et artisans	CPÉME	National
10 Personnel de bureau	CPÉME	National
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	CPÉME	National
12 Travailleurs manuels spécialisés	CPÉME	National
13 Autre personnel de la vente et des services	CPÉME	National
14 Autres travailleurs manuels	CPÉME	National

Programme de contrats fédéraux - Équité en matière d'emploi							
31 décembre 2016 Anlysis de la main-d'œuvre - Résumé et rapport sur les objectifs							
Femmes							
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Gap		Objectif à court terme		Objectif à long terme		Objectif général
	#	%	#	%	#	%	%
01 : Cadres supérieurs	-4	80%	1	25%	3	75%	100%
02 : Cadres intermédiaires et autres dirigeants	-10	47.6%	2	20%	8	80%	100%
05 : Contrôleurs	-4	40%	1	25%	3	75%	100%
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	-1	33%	0	0%	1	100%	100%
07 : Employé administratif et de bureau principal	-4	13%	1	25%	3	75%	100%
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	-1	100%	0	0%	1	100%	100%
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	-4	100%	1	25%	3	75%	100%
10 : Personnel de bureau	-63	41%	10	15%	53	85%	100%
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	-9	33%	2	22%	7	78%	100%
13 : Autres personnels de vente et de service	-4	100%	1	25%	3	75%	100%
14 : Autres travailleurs manuels	-21	56.7%	4	19%	17	81.00%	100%
Aborigène							
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Gap		Objectif à court terme		Objectif à long terme		Objectif général
	#	%	#	%	#	%	%
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	-1	100%	0	0%	1	100%	100%
Membres des minorités visibles							
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Gap		Objectif à court terme		Objectif à long terme		Objectif général
	#	%	#	%	#	%	%
01 : Cadres supérieurs	-3	75%	0	0%	3	100%	100%
02 : Cadres intermédiaires et autres dirigeants	-11	61%	2	18%	9	82%	100%
05 : Contrôleurs	-2	25%	1	50%	1	50%	100%
07 : Employé administratif et de bureau principal	-8	57%	2	25%	6	75%	100%
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	-11	73%	2	18%	9	82%	100%
Personnes handicapées							
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Gap		Objectif à court terme		Objectif à long terme		Objectif général
	#	%	#	%	#	%	%
01/02 : Cadres	-2	66%	1	50%	1	50%	100%
05 : Contrôleurs	-3	100%	1	33%	2	67%	100%
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	-2	100%	1	50%	1	50%	100%
10 : Personnel de bureau	-3	18.75%	1	33%	2	67%	100%
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	-1	50%	0	0%	1	100%	100%
13 : Autres personnels de vente et de service	-1	100%	0	0%	1	100%	100%

Questionnaire d'auto-identification

Instructions

Global Upholstery Co. Inc. estime que tous les employés doivent être traités équitablement. Nous encourageons l'équité en matière d'emploi sur le lieu de travail afin de garantir que les *femmes*, les *autochtones*, les *personnes handicapées* et les *minorités visibles* soient pleinement représentées à tous les niveaux de notre organisation. Notre programme d'équité en matière d'emploi garantit que nos pratiques d'embauche et de promotion sont basées sur les qualifications et les capacités.

Dans le cadre de notre programme d'équité en matière d'emploi, nous recueillons des informations sur notre main-d'œuvre au moyen de ce questionnaire. Le fait de s'identifier comme membre d'un groupe désigné (femmes, autochtones, personnes handicapées et minorités visibles) dans les sections B à E permettra de dresser un tableau précis de notre main-d'œuvre. Nous vous assurons que notre lieu de travail est un environnement sûr dans lequel il est possible de s'auto-identifier. Vous pouvez demander les aménagements dont vous avez besoin pour vous acquitter au mieux de vos tâches professionnelles.

L'accomplissement des sections B à H est volontaire. Toutefois, il est obligatoire de remplir la section A, de signer la section I et de renvoyer le questionnaire aux ressources humaines, même si vous choisissez de ne pas remplir d'informations supplémentaires.

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.

Questionnaire d'auto-identification

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.

Ce questionnaire est disponible dans d'autres formats accessibles sur demande. Il est également disponible sur le site intranet de notre entreprise sous la rubrique "Formulaires".

- A. Nom : _____
- Numéro d'employé : _____
- Position : _____
- Bâtiment : _____
- Statut d'emploi : Temps plein employée
- Temps partiel employée
- Employé temporaire

Questionnaire d'auto-identification

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 race blanche ou de couleur, 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

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

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 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. Les commentaires resteront confidentiels. Veuillez contacter le responsable de l'équité en matière d'emploi par téléphone (416 - 661-3660) ou par courriel tdavis@globalfurnituregroup.com.

I. Signature de l'employé

Signature : _____ Date :

Merci pour votre participation !

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

Global Upholstery Co. Inc.
Département des ressources humaines
580 Supertest Road
Downview, Sur M3J 2M6

GLOBAL UPHOLSTERY COMPANY INC. EXAMEN DU COMITÉ D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI - 19 JUILLET 2016

Enquête sur le questionnaire d'auto-identification volontaire des employés pour l'équité en matière d'emploi - Revue de 2016 Questionnaires sur l'équité en matière d'emploi distribués dans Aptil 2016

Notification par courrier électronique et par l'intranet de l'entreprise

Nombre d'employés en avril 2016 - Global Upholstery et Global Express - 1 014 employés

Retour des questionnaires :	922
Formulaires complétés :	910
Formulaires retournés incomplets et identifiés :	6
Les formulaires retournés sont incomplets et non identifiés :	6
Formulaires non remplis : *	92

*Les raisons comprennent - l'absentéisme, les vacances, la CSPAAT, l'invalidité de longue durée, la perte d'emploi des parents, etc.

Pourcentage de questionnaires retournés = **91%**.

(Enquête précédente auprès des salariés de 2011 - taux de retour de 92 % pour 1 206 salariés, 1 111 questionnaires remplis, 95 non remplis).

Quatre groupes cibles d'équité en matière d'emploi : Femmes, autochtones, personnes handicapées, membres de minorités visibles

Représentation en pourcentage des groupes cibles de l'enquête :					2011	16 avr.	16 décembre
Femmes					26	25.3	28.9
Les peuples autochtones					1	1.6	4
Personnes handicapées					1.6	2.4	5.7
Membres de minorités visibles					68	62.7	65.4

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

Envoyé : 13 décembre 2017 12:24

À : "Tony Davis" <tdavis@globalfurnituregroup.com>

Cc : Maryann Romano <mromano@globalfurnituregroup.com>

Sujet : Numéro de l'accord du gouvernement du Canada : V060426 - Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux

Cette information est également disponible en Anglais sur demande.

Cher Tony Davis,

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité initiée le 1er novembre 2017 est terminée. À la suite de cette évaluation, Global Upholstery Co. Inc. a été jugée 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 de Global Upholstery Co. Inc. dans le cadre de son programme d'équité en matière d'emploi.

- Nous vous encourageons à poursuivre le suivi auprès des employés afin de renforcer les résultats de votre taux de retour et de réponse.
- Veuillez noter que vous n'êtes pas tenu de fixer un objectif pour les femmes dans un groupe professionnel où sont déjà représentés à 50 % ou plus.

Vous trouverez ci-joint, à titre de référence, un résumé de Global Upholstery Co. Inc. par rapport aux niveaux des groupes professionnels de l'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 Global Upholstery Co. Inc. est informée d'une évaluation ultérieure, les informations suivantes seront requises :

1. Données sur la main-d'œuvre (formulaires 1 à 6) au niveau national.
2. une analyse de la main-d'œuvre actuelle ; et
3. Un rapport de réalisation complet qui comprend des objectifs numériques révisés à court et à long terme pour les lacunes restantes en matière de représentation.

Ces documents permettront au Programme du travail d'évaluer si des progrès raisonnables ont été réalisés depuis l'évaluation précédente. Si aucun progrès raisonnable n'a été réalisé, Global Upholstery Co. Inc. sera tenue de 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 analyse de la main-d'œuvre et contient d'autres outils d'analyse des données, notamment le rapport de 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 Global Upholstery Co. Inc. continue de 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@hrsdcc-rhdcc.gc.ca

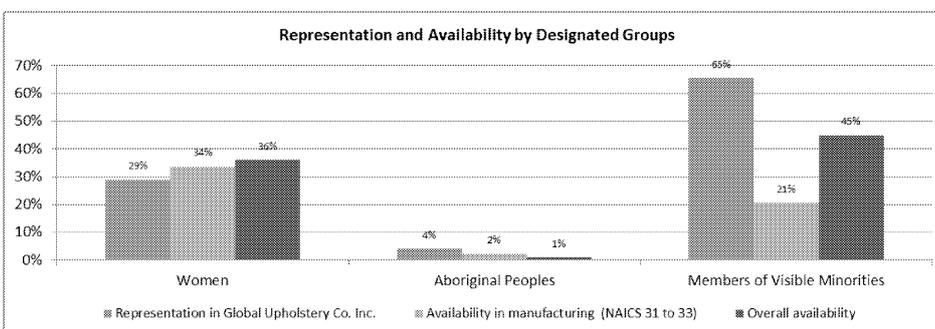
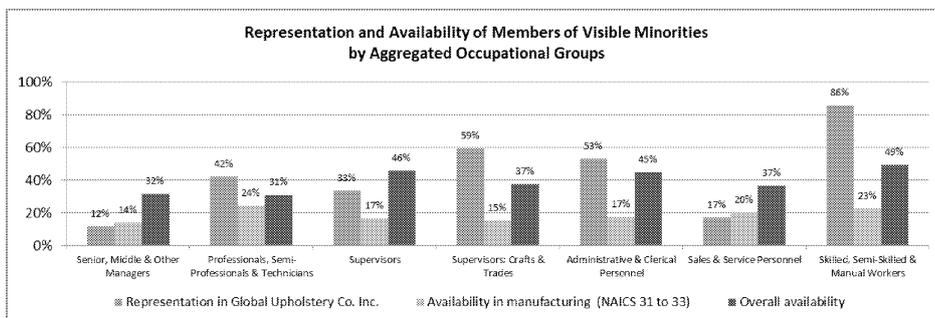
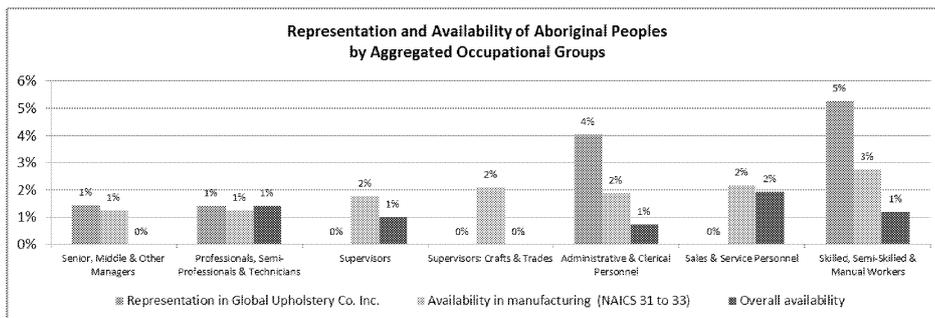
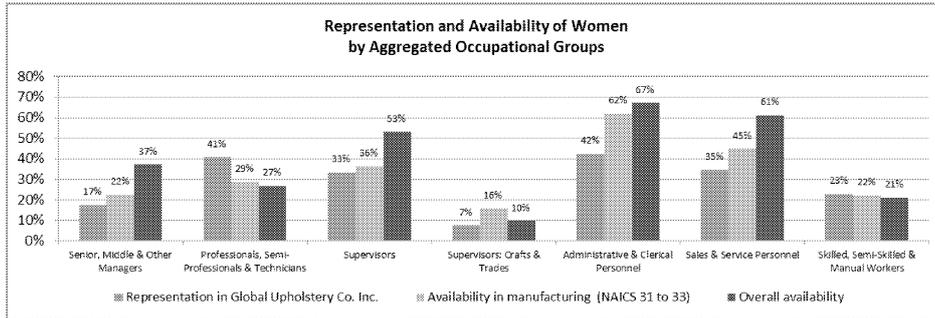
Division de l'équité en milieu de travail, Programme du travail

Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca

Résumé de Global Upholstery Co. Inc. sur l'équité en matière d'emploi

Dans les graphiques ci-dessous, la représentation des femmes, des Autochtones et des membres des minorités visibles au niveau global et agrégé des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME) dans Global Upholstery Co. Inc. selon la soumission de votre organisation sont comparées à celles du secteur manufacturier et à la disponibilité globale sur le marché du travail canadien.

Note : La disponibilité sur le marché du travail canadien au niveau de l'industrie pour les personnes handicapées n'est pas disponible actuellement.



Les 14 CPEME ont été regroupées comme suit :

- CPEME 1 Cadres supérieurs et CPEME 2 Cadres moyens et autres dirigeants
- CPEME 3 Professionnels et CPEME 4 Semi-professionnels et techniciens
- CPEME 5 Contrôleurs
- CPEME 6 Superviseurs : Artisanat et commerce
- CPEME 7 Personnel administratif et de bureau principal et CPEME 10 Personnel de bureau
- CPEME 8 Personnel qualifié de la vente et des services, CPEME 11 Personnel intermédiaire de la vente et des services et CPEME 13 Autre personnel de la vente et des services
- CPEME 9 Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce, CPEME 12 Travailleurs manuels semi-qualifiés et CPEME 14 Autres travailleurs manuels



13 février 2017

L'entreprise Global s'est engagée à souscrire aux principes et aux pratiques d'équité en matière d'emploi, et ses membres œuvrent tous ensemble à assurer l'égalité en matière d'emploi de façon à ce qu'aucun employé ou postulant ne se voie refuser des chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à ses compétences et aptitudes.

Notre programme d'équité en matière d'emploi vise à éliminer les pratiques et les politiques d'emploi qui créent des obstacles à la carrière d'une personne, qu'il s'agisse d'un employé ou d'une personne souhaitant travailler chez Global. Notre philosophie consiste à fonder expressément le recrutement et l'avancement sur les compétences et les aptitudes d'une personne.

Pour assurer l'actualisation en temps voulu des objectifs d'équité en matière d'emploi, Global procédera à un examen de ses politiques et pratiques d'emploi et, dans l'éventualité où cet examen révélerait toute discrimination réelle ou potentielle, l'entreprise prendra les mesures requises pour modifier ou éliminer la pratique en cause. Cette démarche permet de garantir des décisions en matière de recrutement et d'avancement qui soient expressément fondées sur les compétences et les aptitudes, en plus de donner la préférence aux membres des quatre groupes désignés définis dans le programme d'équité en matière d'emploi du Programme de contrats fédéraux.

Par ailleurs, nous mettrons également au point un solide plan d'équité en matière d'emploi présentant nos objectifs et notre échéancier de mise en œuvre. Nous soumettrons une copie de ce plan à l'examen et à l'approbation du Programme d'équité en matière d'emploi du Programme de contrats fédéraux.

Notre service des ressources humaines a le mandat de faciliter la mise en œuvre du programme et du plan d'équité en matière d'emploi de Global. Tony Davis, le directeur du service des ressources humaines de l'entreprise, est le principal responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre de notre programme.

Le programme d'équité en matière d'emploi nous concerne tous. Il ne pourra être efficace sans la compréhension et le soutien de tous les employés. J'ai hâte que ce programme soit mis en œuvre et qu'il s'inscrive comme partie intégrante de notre culture d'entreprise. À mesure que le programme évoluera et prendra forme, nous vous ferons des comptes rendus réguliers et nous demanderons à certains d'entre vous de participer à l'examen et à la refonte des politiques et des pratiques. Je vous invite tous et toutes à nous faire part de vos suggestions et commentaires. C'est votre participation à notre programme d'équité en matière d'emploi qui déterminera ultimement sa réussite.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Joel Feldberg".

Joel Feldberg
Président et directeur général
Global Upholstery Co. Inc.