



Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi

 Nouvel Accord

 Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation Hitachi Data Systems Inc.	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale)	Numéro d'entreprise d'approvisionnement [REDACTED] PG0001
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps/temps partiel/temporaire) 117
Veuillez indiquer votre code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 418990	Pour trouver le code SCIAN de votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2002/naics-scian02l-fra.htm

À l'usage du Ministère seulement (si l'information ci-dessus est erronée)		
Numéro d'entreprise d'approvisionnement	Nombre total d'employés au Canada	Numéro du code de SCIAN de l'organisation

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (rue, immeuble, etc.) 11 King Street West Suite 1400	Ville Toronto	Province ON	Code postal M5H 4C7
	Numéro de téléphone 416-494-4114	Numéro de télécopieur 416-494-1934	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	
Nom (en lettres moulées) Henrique Oswald	Titre Partenaire commercial RH
Numéro de téléphone 512-666-5561	Adresse du courriel henrique.oswald@hds.com

CERTIFICATION
L'organisation susmentionnée :
<ul style="list-style-type: none"> ayant un effectif combiné d'au moins 100 employés permanents plein temps, permanents temps partiel et temporaires qui ont travaillé 12 semaines ou plus au Canada, ET désirant présenter une soumission, ou obtenir un contrat, offre à commandes ou arrangement en matière d'approvisionnement de biens ou de services du gouvernement du Canada, d'une valeur de 1 000 000 \$ ou plus (incluant toutes les taxes).
Atteste par la présente qu'elle s'engage à mettre en œuvre ou à maintenir l'équité en matière d'emploi de façon permanente, 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: 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 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) Marcel Escorcio	Titre Vice-président régional et directeur général
Numéro de téléphone 461-758-5174	Adresse du courriel marcel.escorcio@hds.com
Signature [REDACTED]	Date 2014-10-22

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 télécopieur au (819) 953-8768 ou par courriel à ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca



**DEMANDE DE PROLONGATION DE DÉLAI POUR SOUMETTRE L'INFORMATION SUR
L'ÉVALUATION DE CONFORMITÉ**

Programme de contrats fédéraux

Conformément à l'appendice D – *La politique sur les marchés* du Conseil du Trésor quant au Programme de contrats fédéraux pour l'équité en matière d'emploi, les entrepreneurs qui font affaire avec le gouvernement du Canada dont l'effectif atteint 100 salariés ou plus et qui sont octroyés des contrats de biens et services d'un million ou plus sont tenus de satisfaire aux exigences d'équité en matière d'emploi, soumettre l'information quant à leur effectif et être soumis à l'évaluation de conformité. Les entrepreneurs ont la possibilité de demander une prolongation de délai lorsque des circonstances imprévues interfèrent avec la date d'échéance initiale prévue pour soumettre la documentation. La demande de prolongation doit être complétée tel qu'indiqué ci-dessous et signée par un cadre supérieur de l'entreprise, c'est-à-dire le directeur général, le vice-président ou un gestionnaire autorisé. Une fois le formulaire complété, vous pouvez le soumettre par courriel : ee-eme@hrsdcc.gc.ca.

Je soussigné, au nom de (nom légal de l'entreprise) **Hitachi Data Systems Inc** (ci-après nommée « l'entreprise ») et le Numéro de l'accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi (numéro de l'accord) **10000260**, atteste que :

1. Je suis autorisé à signer ce document au nom de l'entreprise. J'atteste, par ma signature, que l'entreprise est liée par les déclarations figurant au présent document ainsi qu'aux possibles conséquences d'être retrouvé en situation de non-conformité avec le Programme de contrats fédéraux.
2. J'atteste que l'entreprise ne peut soumettre la documentation requise pour l'évaluation de conformité dans le délai requis par le Programme de contrats fédéraux.
3. Je demande que cette échéance soit reportée au (date) **31 Décembre 2016** en raison de :

(Veuillez décrire) Un délai supplémentaire est nécessaire pour analyser les résultats de l'analyse de l'effectif afin d'établir des objectifs à court et à long terme pour combler les écarts de représentation.
4. En tant que cadre supérieur de l'entreprise, je déclare que toutes ces déclarations sont exactes au meilleur de ma connaissance, et je demande de prolongation.

Nom : **Reeve Swertfager**

Titre : **Partenaire commercial RH**

Courriel : **Reeve.Swertfager@hds.com**

N° de téléphone : **630-544-8289**

Adresse d'affaires : **11 King Street West, Suite 1400, Toronto, Ontario M5H 4C7**

Signature : 

Date : **12 Octobre 2016**

Nyirasafari, Ange AN [NC]

De : Begg, Suzanne SV [NC]
Envoyé : 24 octobre 2016 9h55
Pour : "ReeveSwertfager"
Sujet : RE : FP-FORM-WEDReportingExtension1stYearAsse.-20150902_rgs.doc
Pièces jointes : FP-Form-WEExtensionApplicationHitachiDataSystemsInc.-2016-10-24.pdf
Importance : Élevé

Bonjour,

Veuillez consulter la correspondance ci-jointe concernant votre demande de prorogation de délai. Veuillez agréer,

Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués,

Suzanne Begg

Agent de programmes, Programme du travail
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada suzanne.begg@labour-travail.gc.ca / Tél. : 819-654-4323

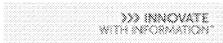
Chargé de programme, Programme du travail
Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada suzanne.begg@labour-travail.gc.ca /
Tél : 819-654-4323

De : Reeve Swertfager [<mailto:reeve.swertfager@hds.com>]
Envoyé : 2016-10-20 1:16 PM
Pour : EE-EME
Sujet : RE : FP-FORM-WEDReportingExtension1stYearAsse.-20150902_rgs.doc

Je vous remercie.

Préfet G Swertfager, MHRM, PHR
Partenaire commercial mondial pour les RH, Amériques Ventes
et services Hitachi Data Systems

M : 630-544-8289



De : suzanne.begg@labour-travail.gc.ca [<mailto:suzanne.begg@labour-travail.gc.ca>] **Au nom de ee:** eme@hrsc-rhdcc.gc.ca
Envoyé : jeudi 20 octobre 2016 13h15
Pour : Préfet Swertfager
Sujet : RE : FP-FORM-WEDReportingExtension1stYearAsse.-20150902_rgs.doc

Bon après-midi,

Toutes nos excuses pour ce retard. Notre directeur a approuvé la prolongation. Une lettre d'approbation sera envoyée prochainement.

Bien à vous,

Équipe des opérations des programmes / Programs Operations Team Équité en milieu de travail / Workplace Equity
Programmes fédéraux/Federal Program / Programme du travail/Labour Program

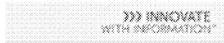
De : Reeve Swertfager [mailto:reeve.swertfager@hds.com]
Envoyé : 2016-10-19 12:37 PM
Pour : EE-EME
Sujet : RE : FP-FORM-WEDReportingExtension1stYearAsse.-20150902_rgs.doc

Je n'ai reçu aucune réponse à ma demande de prolongation.

Veuillez me le faire savoir.

Préfet G Swertfager, MHRM, PHR
Partenaire commercial mondial pour les RH, Amériques
Ventes et services Hitachi Data Systems

M : 630-544-8289



De : daniel.thibeault@labour-travail.gc.ca [mailto:daniel.thibeault@labour-travail.gc.ca] **Au nom de :** ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca
Envoyé : vendredi 14 octobre 2016 8h23
Pour : Préfet Swertfager
Cc : ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca
Sujet : RE : FP-FORM-WEDReportingExtension1stYearAsse.-20150902_rgs.doc

Bonjour,

Nous accusons réception de votre demande de prolongation. Ma collègue Suzanne Begg, à qui votre dossier a été confié, n'est pas au bureau aujourd'hui et vous répondra lundi.

Salutations,

De : Reeve Swertfager [mailto:reeve.swertfager@hds.com]
Envoyé : 12-16 octobre 15h01
Pour : EE-EME
Sujet : FP-FORM-WEDReportingExtension1stYearAsse.-20150902_rgs.doc

Veuillez consulter la demande de prolongation jusqu'au 31 décembre 2016 ci-jointe.

Reeve G Swertfager, MHRM, PHR
Partenaire commercial mondial pour les RH, Ameicas, Sales &
Services Hitachi Data Systems

m : 630-544-8289
reeve.swertfager@hds.com



**Pages 2550 to / à 2569
are withheld pursuant to section
sont retenues en vertu de l'article**

20(1)(b)

**of the Access to Information Act
de la Loi sur l'accès à l'information**

Questionnaire d'auto-identification

Instructions

Afin de continuer à être l'un des meilleurs employeurs, Hitachi Data Systems (HDS) veille à favoriser l'égalité des chances et l'équité en matière d'emploi dans le milieu de travail. L'équité en matière d'emploi vise notamment à offrir un traitement équitable aux femmes, aux Autochtones, aux personnes handicapées et aux membres des minorités visibles.

Dans le cadre de notre Programme d'équité en matière d'emploi, nous utilisons le présent questionnaire pour recueillir des renseignements sur notre effectif. Sachez que votre participation est volontaire. Ce questionnaire nous aidera à dresser un portrait précis de notre effectif en vue d'assurer la représentation des membres de tous les groupes désignés.

Les renseignements que vous fournissez sont confidentiels, et seul le personnel concerné du service des ressources humaines y aura accès aux fins de la mise en œuvre du Programme d'équité en matière d'emploi. Ces renseignements ne seront pas utilisés à des fins non autorisées.

N'hésitez pas à consulter notre foire aux questions, qui pourrait répondre à vos interrogations : [\[lien vers la FAQ\]](#)

Le questionnaire peut vous être fourni dans un autre format sur demande. Si vous avez besoin d'aide ou de mesures d'adaptation pour le remplir, n'hésitez pas à communiquer avec le service des ressources humaines à l'adresse AskHR@HDS.com.

Nous vous invitons à revoir, à mettre à jour et à corriger en tout temps les renseignements qui vous concernent. Si vous désirez changer votre réponse à l'une ou l'autre de ces questions ultérieurement, veuillez communiquer avec le service des ressources humaines (AskHR@HDS.com).

SECTION A : RENSEIGNEMENTS SUR L'EMPLOYÉ

Nom : _____

Section/Direction : _____

Poste : _____

Numéro d'employé : _____

Situation d'emploi : Employé à temps plein Employé à temps partiel Employé temporaire

SECTION B : SEXE

Femme Homme

Dans les trois prochaines sections, après avoir lu les descriptions pour chacune, répondez « Oui » ou « Non » selon ce qui s'applique à vous. Vous pouvez vous identifier comme membre de plus d'un groupe désigné.

SECTION C : AUTOCHTONES

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

Êtes-vous un Autochtone?

Oui Non

SECTION D : MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES

Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, font partie des minorités visibles les personnes vivant au Canada, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche, sans égard au pays où elles sont nées ou à leur citoyenneté.

Voici une liste non exhaustive d'exemples de membres de minorités visibles :

- Les personnes de descendance noire ou africaine, sans égard au pays d'origine (p. ex. Canada, Jamaïque, Niger, Haïti, Somalie);
- Les Latino-Américains qui n'ont pas la peau blanche (c.-à-d. les Autochtones de l'Amérique centrale et de l'Amérique du Sud), sans égard au pays d'origine (p. ex. Canada, Amérique centrale ou Amérique du Sud);
- Les Asiatiques orientaux, sans égard au pays d'origine (p. ex. Canada, Chine, Japon, Corée);
- Les Asiatiques du Sud ou Indiens de l'Est, sans égard au pays d'origine (p. ex. Canada, Inde, Pakistan ou Bangladesh, ou un Indien de l'Est originaire de Guyane, de la Trinité ou de l'Afrique de l'Est);
- Les Asiatiques du Sud-Est, sans égard au pays d'origine (p. ex. Canada, Myanmar, Cambodge, Philippines, Laos, Thaïlande, Vietnam);
- Les Asiatiques de l'Ouest, les Nord-Africains ou les Arabes qui n'ont pas la peau blanche sans égard au pays d'origine (p. ex. Canada, Iran, Liban, Égypte, Libye);
- Les personnes d'origine mixte, sans égard au pays d'origine (p. ex. une personne dont l'un des parents appartient à une minorité visible mentionnée ci-dessus).

Êtes-vous membre d'une minorité visible?

Oui Non

SECTION E : PERSONNES HANDICAPÉES

Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les personnes handicapées sont des personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage, et qui 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. Cette définition vise

également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail (utilisation d'aides techniques, modifications de l'équipement ou autres dispositions prises pour le travail).

Voici une liste non exhaustive d'exemples de déficiences :

- Trouble de la coordination ou de la dextérité (p. ex. difficulté à utiliser ses mains ou ses bras, notamment pour saisir un objet ou utiliser un clavier);
- Trouble de mobilité (p. ex. difficulté à se déplacer d'un bureau à un autre, à marcher de longues distances, à utiliser des escaliers);
- Cécité ou trouble de la vue (p. ex. incapacité ou difficulté à voir qui n'est pas corrigée par des lunettes ou des verres de contact, maladie telle que le glaucome);
- Trouble de la parole (p. ex. incapacité ou difficulté à parler et à être compris);
- Surdité ou trouble de l'audition (p. ex. incapacité ou difficulté à entendre);
- Autres déficiences (p. ex. troubles de l'apprentissage, troubles cognitifs et autres types de déficiences).

Êtes-vous une personne handicapée?

Oui Non

SECTION F : Besoin de mesures d'adaptation

Si vous avez besoin de mesures d'adaptation qui vous permettraient de participer pleinement dans votre milieu de travail, n'hésitez pas à communiquer avec le service des ressources humaines à l'adresse AskHR@HDS.com. HDS favorise l'égalité des chances et l'équité en matière d'emploi, et le fait de demander une mesure d'adaptation n'aura pas de conséquences négatives sur votre embauche, votre formation, vos chances d'obtenir une promotion ou votre maintien en poste au sein de l'entreprise.

(Réponse après la soumission)

Nous vous remercions d'avoir pris le temps de répondre à ce questionnaire. Vous pouvez modifier à tout moment les renseignements fournis en communiquant avec le service des ressources humaines à l'adresse AskHR@HDS.com.

Vous pouvez également faire parvenir vos questions et commentaires concernant ce questionnaire à l'adresse AskHR@HDS.com.

Nyirasafari, Ange AN [NC]

De : Begg, Suzanne SV [NC]
Envoyé : 28 décembre 2016 14:26
A : "marcel.escorcio@hds.com"
Cc : "reeve.swertfager@hds.com"
Sujet : Certification du gouvernement du Canada 10000260 - Notification de conformité au Programme de contrats fédéraux
Pièces jointes : Hitachi.pdf

Importance : Haut
Bon après-midi,

Ce courriel a pour but de confirmer que l'évaluation de conformité initiée le 3 octobre 2016 est terminée. À l'issue de cette évaluation, Hitachi Data Systems Inc. a été jugé conforme aux exigences du [Programme des entrepreneurs fédéraux](#) (FCP) 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 réaliser l'équité en matière d'emploi en effectuant une enquête sur ses effectifs, en effectuant une analyse de la main-d'œuvre et en fixant des objectifs de recrutement et de promotion lorsque des écarts dans la représentation des groupes désignés ont été identifiés.

Vous trouverez ci-joint, à titre de référence, un résumé des résultats de Hitachi Data Systems Inc. en matière d'équité en matière d'emploi, comparé aux niveaux des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME) 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 Hitachi Data Systems 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 ; et
3. Des objectifs révisés pour les lacunes qui subsistent dans la représentation.

Ces documents permettront au Programme du travail d'évaluer si des progrès raisonnables ont été réalisés depuis la première évaluation. Si, au cours de la période de trois ans, aucun progrès raisonnable n'a été réalisé, Hitachi Data Systems 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 [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 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 Suzanne Begg à l'adresse suivante : suzanne.begg@labour-travail.gc.ca

Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à Hitachi Data Systems 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)