



s.24(1)

Programme du travail
Programme de contrats fédéraux

À l'usage du Ministère
N° de l'accord: 070001

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 Peerless Garments LP	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) 101
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 3152	<input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 515 Notre Dame Avenue	Ville Winnipeg	Province MB	Code postal R3B 1R9
	Numéro de téléphone 204-774-5428	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Bev Maria	Titre Administrateur de la paie		
Numéro de téléphone 204-774-5428	Adresse de courriel bevm@peerless.mb.ca	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	

CERTIFICATION	
L'organisation susmentionnée :	
<ul style="list-style-type: none"> ayant un effectif combiné d'au moins 100 employés permanents à plein temps et permanents à temps partiel au Canada; ET désirant présenter une soumission, ou obtenir un contrat, une offre à commandes ou un arrangement en matière d'approvisionnement de biens ou de services du gouvernement du Canada, d'une valeur de 1 000 000 \$ ou plus (incluant les taxes applicables), 	
atteste par la présente qu'elle s'engage à mettre en œuvre ou à maintenir l'équité en matière d'emploi de façon continue, au-delà de la période de l'instrument de passation des marchés, conformément aux exigences du Programme de contrats fédéraux. Pour de plus amples renseignements sur la façon de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi, veuillez consulter le site suivant: http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/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) Abdo (Albert) El Tassi	Titre Président et directeur général		
Numéro de téléphone 204-774-5428	Adresse de courriel aeltassi@peerless.mb.ca	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature	Date (AAAA/MM/JJ) 2016/03/30		

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



Peerless Garments LP (certificat # 070001)

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI : IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR, RAPPORT SOMMAIRE ET ATTESTATION D'EXACTITUDE

Période visée par le rapport 2016-01-01 à 2017-05-29

Région géographique
(INDIQUER LE NOMBRE
D'EMPLOYÉS DANS CHAQUE
RÉGION)

Province	Région métropolitaine de recensement			
	Permanent à plein temps	Permanent à temps partiel	Temporaire	Nombre total d'employés
Manitoba	104	1	0	105
Nombre total d'employés au Canada				105
Winnipeg	104	1	0	105
Nombre total d'employés au Canada				105



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Peerless Garments LP
 Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport détaillé
 29-05-2017
 Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne #	Tous les employés #	Représentation		Disponibilité		Femmes	
			#	%	%	#	Écart #	Lieu de recrutement
1 Cadres supérieurs	National	1	0	0.0%	27.4%	0	0	National
2 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	National	2	0	0.0%	38.9%	1	-1	National
4 Personnel semi-professionnel et technique		3	1	33.3%	15.2%	0	1	
2233 Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication	Manitoba	3	1	33.3%	15.2%	0	1	Manitoba
5 Surveillants		2	1	50.0%	54.2%	1	0	
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Winnipeg	2	1	50.0%	54.2%	1	0	Winnipeg
6 Contremaîtres		5	3	60.0%	10.5%	1	2	
9216 CNP 2006 - Supervisors Textile Processing	Manitoba	5	3	60.0%	10.5%	1	2	Manitoba
9 Travailleurs qualifiés et artisans		1	0	0.0%	0.0%	0	0	
7335 Autres réparateurs/réparatrices de petits moteurs et de petits équipements	Manitoba	1	0	0.0%	0.0%	0	0	Manitoba
10 Personnel de bureau		2	1	50.0%	67.9%	1	0	
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Winnipeg	2	1	50.0%	67.9%	1	0	Winnipeg
12 Travailleurs manuels spécialisés		82	77	93.9%	14.5%	12	65	
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Winnipeg	82	77	93.9%	14.5%	12	65	Winnipeg
14 Autres travailleurs manuels		7	3	42.9%	22.1%	2	1	
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Winnipeg	7	3	42.9%	22.1%	2	1	Winnipeg
Total		105	86	81.9%	17.1%	18	68	

Total
 * Les totaux ne sont pas nécessairement égaux à la somme des éléments, parce que les chiffres sont arrondis.
 Source : Enquête nationale auprès des ménages de 2016

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Peerless Garments LP
 Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport détaillé
 29-05-2017
 Autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés #	Représentation		Disponibilité		Autochtones		Lieu de recrutement
			#	%	%	**	Écart **		
1 Cadres supérieurs	National	1	0	0.0%	3.2%	0	0	0	National
2 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	National	2	0	0.0%		0	0	0	National
4 Personnel semi-professionnel et technique		3	0	0.0%	2.7%	0	0	0	
2233 Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication	Manitoba	3	0	0.0%		0	0	0	Manitoba
5 Surveillants		2	0	0.0%	1.0%	0	0	0	
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Winnipeg	2	0	0.0%	1.4%	0	0	0	Winnipeg
6 Contremaîtres		5	0	0.0%	1.6%	1	-1		
9216 CNP 2006 - Supervisors Textile Processing	Manitoba	5	0	0.0%	3.1%	1	-1		Manitoba
9 Travailleurs qualifiés et artisans		1	0	0.0%	1.6%	0	0		
7335 Autres réparateurs/réparatrices de petits moteurs et de petits équipements	Manitoba	1	0	0.0%	2.1%	0	0	0	Manitoba
10 Personnel de bureau		2	1	50.0%	0.5%	0	1		
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Winnipeg	2	1	50.0%	0.7%	0	1		Winnipeg
12 Travailleurs manuels spécialisés		82	2	2.4%	1.0%	8	-6		
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Winnipeg	82	2	2.4%	1.0%	8	-6		Winnipeg
14 Autres travailleurs manuels		7	1	14.3%	0.9%	1	0		
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Winnipeg	7	1	14.3%	2.1%	1	0		Winnipeg
Total		105	4	3.8%	1.4%	1	-6		

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

Source : Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Peerless Garments LP
 Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport détaillé
 29-05-2017
 Minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés #	Minorités visibles				
			Représentation #	%	Disponibilité %	Écart #*	Lieu de recrutement
1 Cadres supérieurs	National	1	1	100.0%	10.1%	0	1 National
2 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	National	2	1	50.0%	15.0%	0	1 National
4 Personnel semi-professionnel et technique		3	2	66.7%	27.4%	1	1
2233 Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication	Manitoba	3	2	66.7%	27.4%	1	1 Manitoba
5 Surveillants		2	1	50.0%	15.9%	0	1
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Winnipeg	2	1	50.0%	15.9%	0	1 Winnipeg
6 Contremaîtres		5	3	60.0%	7.9%	0	3
9216 CNP 2006 - Supervisors Textile Processing	Manitoba	5	3	60.0%	7.9%	0	3 Manitoba
9 Travailleurs qualifiés et artisans		1	1	100.0%	0.0%	0	1
7335 Autres réparateurs/réparatrices de petits moteurs et de petits équipements	Manitoba	1	1	100.0%	0.0%	0	1 Manitoba
10 Personnel de bureau		2	1	50.0%	17.0%	0	1
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Winnipeg	2	1	50.0%	17.0%	0	1 Winnipeg
12 Travailleurs manuels spécialisés		82	63	76.8%	27.9%	23	40
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Winnipeg	82	63	76.8%	27.9%	23	40 Winnipeg
14 Autres travailleurs manuels		7	5	71.4%	23.4%	2	3
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Winnipeg	7	5	71.4%	23.4%	2	3 Winnipeg
Total		105	78	74.3%	31.7%	26	52

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

Source : Enquête nationale auprès des ménages de 2016

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Peerless Garments LP
 Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport détaillé
 29-05-2017
 Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés	Personnes handicapées					Lieu de recrutement
			Représentation		Disponibilité		Écart	
			#	%	%	#		
01/02 Cadres	National	3	0	0.0%	4.3%	0	0 National	
04 Personnel semi-professionnel et technique	National	3	0	0.0%	4.6%	0	0 National	
05 Surveillants	National	2	0	0.0%	13.9%	0	0 National	
06 Contremaîtres	National	5	0	0.0%	7.8%	0	0 National	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	National	1	0	0.0%	3.8%	0	0 National	
10 Personnel de bureau	National	2	0	0.0%	7.0%	0	0 National	
12 Travailleurs manuels spécialisés	National	82	0	0.0%	4.8%	4	-4 National	
14 Autres travailleurs manuels	National	7	0	0.0%	5.3%	0	0 National	
Total		105	0	0.0%	5.2%	4	-4	

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

Source : Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012



Systeme de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Peerless Garments LP
Systeme d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport détaillé
29-05-2017

Données par défaut pour l'analyse de l'effectif - Femmes, Autochtones et minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

- 01 Cadres supérieurs
- 02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs
- 04 Personnel semi-professionnel et technique
- 05 Surveillants
- 06 Contremaîtres
- 09 Travailleurs qualifiés et artisans
- 10 Personnel de bureau
- 12 Travailleurs manuels spécialisés
- 14 Autres travailleurs manuels

Effectuer une analyse par

- CPÉME
- CPÉME
- CNP
- CPÉME
- CNP
- CNP
- CPÉME
- CPÉME
- CPÉME

Lieu de recrutement

- National
- National
- Provincial
- RMR
- Provincial
- Provincial
- RMR
- RMR
- RMR



Systeme de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Peerless Garments LP
Systeme d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport détaillé
29-05-2017

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 Cadres supérieurs	CPÉME	National
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	CPÉME	National
04 Personnel semi-professionnel et technique	CPÉME	National
05 Surveillants	CPÉME	National
06 Contremaîtres	CPÉME	National
09 Travailleurs qualifiés et artisans	CPÉME	National
10 Personnel de bureau	CPÉME	National
12 Travailleurs manuels spécialisés	CPÉME	National
14 Autres travailleurs manuels	CPÉME	National



Systeme de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Peerless Garments LP
Systeme d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport sommaire
29-05-2017
Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Femmes			Écart
	#	Représentation		Disponibilité		
		#	%	%	#	
01 Cadres supérieurs	1	0	0.0%	27.2%	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2	0	0.0%	38.9%	1	-1
04 Personnel semi-professionnel et technique	3	1	33.3%	15.2%	0	1
05 Surveillants	2	1	50.0%	54.2%	1	0
06 Contremaîtres	5	3	60.0%	10.5%	1	2
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	0.0%	0.0%	0	0
10 Personnel de bureau	2	1	50.0%	67.9%	1	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	82	77	93.9%	14.5%	12	65
14 Autres travailleurs manuels	7	3	42.9%	22.1%	2	1
Total	105	88	81.9%	17.1%	18	68

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 - Peerless Garments LP
 Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport sommaire
 29-05-2017
 Autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés #	Autochtones				Écart #
		Représentation		Disponibilité		
		#	%	%	#	
01 Cadres supérieurs	1	0	0.0%	2.9%	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2	0	0.0%	2.2%	0	0
04 Personnel semi-professionnel et technique	3	0	0.0%	4.9%	0	0
05 Surveillants	2	0	0.0%	11.8%	0	0
06 Contremaîtres	5	0	0.0%	12.4%	1	-1
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	0.0%	0.0%	0	0
10 Personnel de bureau	2	1	50.0%	9.8%	0	1
12 Travailleurs manuels spécialisés	82	2	2.4%	10.0%	8	-6
14 Autres travailleurs manuels	7	1	14.3%	16.8%	1	0
Total	105	88	3.8%	10.1%	10	-6

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'équité en milieu de travail - Peerless Garments LP
Systeme d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport sommaire
29-05-2017
Minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Minorités visibles							
	Tous les employés		Représentation		Disponibilité		Écart	
	#	#	%	%	#	#	#	
01 Cadres supérieurs	1	1	100.0%	10.1%	0	1	1	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2	1	50.0%	15.0%	0	1	1	
04 Personnel semi-professionnel et technique	3	2	66.7%	27.4%	1	1	1	
05 Surveillants	2	1	50.0%	15.9%	0	1	1	
06 Contremaîtres	5	3	60.0%	7.9%	0	3	3	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	1	100.0%	0.0%	0	1	1	
10 Personnel de bureau	2	1	50.0%	17.0%	0	1	1	
12 Travailleurs manuels spécialisés	82	63	76.8%	27.9%	23	40	40	
14 Autres travailleurs manuels	7	5	71.4%	23.4%	2	3	3	
Total	105	78	74.3%	25.5%	26	52	52	

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 - Peerless Garments LP
Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport sommaire
29-05-2017
Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées					
	Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart
		#	#	%	%	
01/02 Cadres	3	0	0.0%	4.3%	0	0
04 Personnel semi-professionnel et technique	3	0	0.0%	4.6%	0	0
05 Surveillants	2	0	0.0%	13.9%	0	0
06 Contremaîtres	5	0	0.0%	7.8%	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	0.0%	3.8%	0	0
10 Personnel de bureau	2	0	0.0%	7.0%	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	82	0	0.0%	4.8%	4	-4
14 Autres travailleurs manuels	7	0	0.0%	5.3%	0	0
Total	105	0	0.0%	5.2%	4	-4

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'équité en milieu de travail - Peerless Garments LP
Systeme d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport sommaire
29-05-2017

Données par défaut pour l'analyse de l'effectif - Femmes, Autochtones et minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

Effectuer une analyse par

Lieu de recrutement

01 Cadres supérieurs	CPÉME	National
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	CPÉME	National
04 Personnel semi-professionnel et technique	CPÉME	National
05 Surveillants	CPÉME	National
06 Contremaîtres	CPÉME	National
09 Travailleurs qualifiés et artisans	CPÉME	National
10 Personnel de bureau	CPÉME	National
12 Travailleurs manuels spécialisés	CPÉME	National
14 Autres travailleurs manuels	CPÉME	National

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Peerless Garments LP
 Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport sommaire
 29-05-2017

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 supérieurs Cadres 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

(D)

Summary of Goals
Peerless Garments LP
May 29, 2017

**** Veuillez noter que si les écarts ne sont pas comblés, vous devez fournir une explication valide pour chaque écart dans la colonne Commentaires. ****

Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Commentaires
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	À court terme (1 à 3 ans)	À long terme (3 ans ou plus)	
	Description	Nombre	Nombre ou %	Nombre ou %	
2	Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	1	0	1	

Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Commentaires
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	À court terme (1 à 3 ans)	À long terme (3 ans ou plus)	
	Description	Nombre	Nombre ou %	Nombre ou %	
6	Superviseurs des métiers	1	0	1	
12	Travailleurs manuels semi-qualifiés	6	3	3	

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Commentaires
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	À court terme (1 à 3 ans)	À long terme (3 ans ou plus)	
	Description	Nombre	Nombre ou %	Nombre ou %	
12	Travailleurs manuels semi-qualifiés	4	2	2	

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif		Objectifs			
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	À court terme (1 à 3 ans)	À long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
	Description	Nombre	Nombre ou %	Nombre ou %	
		0			

(D)

Après avoir examiné l'analyse de l'effectif de Peerless Garments LP, on a constaté que les écarts en matière de personnel se situaient dans les secteurs des personnes handicapées (trois personnes) et des Autochtones (six personnes). Les deux autres secteurs, les femmes et les membres des minorités visibles, affichent un résultat positif.

Dans les circonstances effectives, Peerless Garments LP dispose d'une main-d'œuvre suffisante, et il est prévu que cette main-d'œuvre demeure stable à moyen terme; le recrutement immédiat ne sera pas nécessaire.

Étant donné que l'organisation travaille en grande partie dans le cadre notamment de contrats avec le MDN, Douanes Canada et le ministère du Solliciteur général et des Services correctionnels, le personnel employé fluctue et, dans la même proportion, l'organisation est obligée d'augmenter ou de réduire son effectif. L'embauche de nouveaux employés ou le congédiement d'un employé existant est essentiellement fonction du nombre de contrats attribués et du travail effectué.

Objectifs à court terme

En fonction de l'embauche future, Peerless Garments, consécutivement à l'auto-identification, donnera la préférence aux candidats appartenant au secteur de la main-d'œuvre des groupes des Personnes handicapées et des Autochtones. Pour faciliter la sélection des candidats, un questionnaire d'auto-identification sera remis au candidat avec un formulaire de demande d'emploi de Peerless Garments LP.

En se fondant sur l'information obtenue à partir du questionnaire d'auto-identification, Peerless Garments LP donnera la préférence à une entrevue et une épreuve ou un essai en cours d'emploi aux candidats autochtones ou handicapés, étant convenu que les demandeurs doivent prouver qu'ils sont aptes à assumer les responsabilités attribuées. La demande d'emploi et le questionnaire d'auto-identification remplis par le demandeur doivent être conservés par l'agent de la paye pendant la durée de l'emploi et pour une période ne dépassant pas trois ans lorsque l'employé ne travaille pas pour l'organisation.

Objectifs à long terme

Périodiquement ou au besoin, à des fins d'embauche, Peerless Garments LP communiquera avec Emploi et Développement social Canada (EDSC) et la Banque d'emploi et demandera des renseignements sur les demandeurs des secteurs des Autochtones et des personnes handicapées afin de recruter du personnel qui fera partie de l'effectif de Peerless Garments LP.

Questionnaire d'auto-identification

Instructions

Perless Garments LP croit que tous les employés doivent être traités équitablement. Nous favorisons l'équité en matière d'emploi en milieu de travail afin de garantir que les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles sont représentés d'une manière équitable 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 fondées sur les qualifications et les compétences.

Dans le cadre de notre programme d'équité en matière d'emploi, nous utilisons le présent questionnaire pour recueillir des renseignements sur notre effectif. En vous identifiant comme membre d'un groupe désigné (femmes, Autochtones, personnes handicapées et minorités visibles) dans les sections B à E, vous nous aidez à obtenir un portrait exact de notre effectif. Soyez assurés que dans notre milieu de travail, vous pouvez vous identifier sans crainte comme appartenant à un groupe désigné. Vous pouvez demander les mesures d'adaptation dont vous avez besoin pour accomplir vos fonctions au meilleur de vos capacités.

Vous n'êtes pas obligé de répondre aux sections B à H du questionnaire; toutefois, vous devez remplir la section A, signer la section I et retourner le questionnaire au service des ressources humaines, et ce, même si vous décidez de ne fournir aucun autre renseignement.

Les réponses que vous fournirez dans ce questionnaire seront conservées uniquement à des fins d'analyse statistique et leur confidentialité sera protégée. Nous vous invitons à revoir, à mettre à jour et à corriger en tout temps les renseignements qui vous concernent. Ceux-ci ne seront pas utilisés à des fins non autorisées.

Questionnaire d'auto-identification

Avis de confidentialité

Les renseignements que vous fournissez sont recueillis conformément aux articles 18 et 42 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* pour permettre à notre organisation de recueillir des données sur l'effectif, de se conformer à la législation sur l'équité en matière d'emploi et de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi dans le milieu de travail.

La participation au sondage d'auto-identification est volontaire. Tout refus de fournir des renseignements personnels se soldera par la saisie incomplète ou inexacte de nos données sur l'effectif.

Les renseignements que vous fournissez seront regroupés avec les données d'autres employés et seront communiqués au Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) afin que notre organisation se conforme à la législation sur l'équité en matière d'emploi dans le cadre [du Programme légiféré d'équité en matière d'emploi ou du Programme de contrats fédéraux. Dans le cas du Programme légiféré d'équité en matière d'emploi, l'information globale sur les employés sera communiquée à la Commission canadienne des droits de la personne et au grand public.]

Les renseignements que vous fournissez peuvent être utilisés ou divulgués par EDSC aux fins d'analyse des politiques, de recherche ou d'évaluation. Toutefois, ces utilisations ou divulgations supplémentaires de vos renseignements personnels ne serviront jamais à prendre une décision administrative à votre sujet.

Ce questionnaire est aussi offert sur demande en gros caractères.

A. Nom : _____

Section/Direction : _____

Poste : _____

Numéro d'employé : _____

Situation d'emploi : Plein temps

Temps partiel

Temporaire

Questionnaire d'auto-identification

B. Sexe

Femme Homme

Lisez les définitions de chacune des trois prochaines sections et répondez « oui » si elles s'appliquent à vous. Vous pouvez vous identifier comme membre de plus d'un groupe.

C. Autochtones

Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, un Autochtone est un Indien de l'Amérique du Nord, un Métis ou un Inuit.

Êtes-vous un ou une Autochtone?

Oui Non

D. Minorités visibles

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

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

- Les Noirs
- Les Latino-Américains qui n'ont pas la peau blanche (y compris les Autochtones de l'Amérique centrale et de l'Amérique du Sud)
- Les Asiatiques orientaux (p. ex. : Chinois, Japonais ou Coréens)
- Les Asiatiques du Sud ou des Indes orientales (p. ex. : Indien de l'Inde, Pakistanais, Bangladais, Sri-Lankais ou Indiens orientaux originaires de la Guyane, de la Trinité ou de l'Afrique orientale)
- Les Asiatiques du Sud-Est (p. ex. : Birmans, Cambodgiens, Philippins, Laotiens, Thaïlandais ou Vietnamiens)
- Les Asiatiques occidentaux, les Nord-Africains ou les Arabes qui n'ont pas la peau blanche (p. ex. : Afghans, Iraniens, Libanais, Égyptiens ou Libyens)
- Les personnes d'origine mixte (p. ex. : dont l'un des parents est membre d'une minorité visible)

Êtes-vous membre d'une minorité visible?

Oui Non

E. Personnes handicapées

Selon la *Loi*, 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 considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi ou qui pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience. Ce groupe comprend 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 (notamment par le biais d'aides techniques, de modifications apportées à l'équipement ou d'autres modalités de travail).

Voici une liste non exhaustive d'exemples de déficiences :

- **Coordination ou dextérité**
(p. ex. : Difficulté à utiliser ses mains ou ses bras, comme pour saisir des objets ou utiliser un clavier)
- **Mobilité**
(p. ex. : Difficulté à se déplacer d'un bureau à l'autre, à marcher sur de longues distances ou à utiliser les escaliers)
- **Cécité ou déficience visuelle**
(p. ex. : Incapacité ou difficulté à voir, glaucome, excluant les personnes qui voient bien avec des lunettes ou des verres de contact)
- **Parole**
(p. ex. : Incapacité ou difficulté à parler et à se faire comprendre)
- **Surdité ou déficience auditive**
(p. ex. : Incapacité ou difficulté à entendre)
- **Autres déficiences**
(p. ex. : Difficulté d'apprentissage, de développement ou déficience d'un autre type)

Êtes-vous une personne handicapée?

Oui Non

F. Données supplémentaires aux fins de mesures d'adaptation

Veillez préciser de quelle façon nous pourrions prendre des mesures d'adaptation qui permettraient votre pleine participation dans votre milieu de travail. Veillez noter que ces mesures d'adaptation, si elles sont mises en œuvre, n'auront pas de répercussions négatives sur votre embauche, votre formation, vos chances de promotion et votre maintien en poste au sein de notre organisation.

Questionnaire d'auto-identification

G. Commentaires de l'employé

Nous aimerions obtenir vos commentaires ou vos idées à propos de notre programme d'équité en matière d'emploi. Soyez assurés que tous les commentaires reçus demeureront confidentiels. Veuillez communiquer avec Bev Maria, au bureau.

H. Signature de l'employé

Signature : _____ Date : _____

Merci de votre participation!

ANNEX 02

**PEERLESS GARMENTS LP
PROGRAMME D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI**

POLITIQUE D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Peerless Garments LP. S'engage à réaliser l'équité en matière d'emploi. Notre objectif est d'éliminer les obstacles sur le lieu de travail qui peuvent empêcher la pleine participation de tous les employés actuels et potentiels, en particulier ceux des quatre groupes désignés (femmes, autochtones, personnes handicapées, membres des minorités visibles).

L'enquête suivante est volontaire et les informations recueillies seront confidentielles et utilisées uniquement à des fins d'équité en matière d'emploi.

- a) si vous ne souhaitez pas répondre à cette enquête, veuillez cocher cette case
b) Si vous souhaitez répondre à cette enquête, veuillez remplir/cocher des cases selon vos besoins

PRÉNOM

NOM

initiales

Veuillez cocher la case appropriée:

FEMME _____

HOMME _____

Veuillez cocher OUI ou NON à chacun des points suivants:

Les autochtones sont des personnes au Canada qui s'identifient comme étant des Indiens inscrits, des Indiens non inscrits, des Métis ou des Inuits

Vous considérez-vous comme autochtone?

OUI _____

NON _____

Les membres des minorités visibles sont ceux qui sont d'une race ou d'une couleur autre que celle de la majorité de la population du Canada

Vous considérez-vous comme membre d'un groupe de minorité visible? OUI _____ NON _____

Les personnes handicapées sont des personnes qui, aux fins de l'emploi, se considèrent, ou pensent qu'un employeur potentiel les considérerait probablement, comme défavorisées en raison d'une déficience physique, mentale, psychiatrique, d'apprentissage ou sensorielle persistante.

Vous considérez-vous comme handicapé?

OUI _____

NON _____

Merci pour votre aide et votre coopération.

PEERLESS GARMENTS LP

De: Bev Maria <bevm@peerless.mb.ca>

Date: 28 juin 2017 3:09 PM

À: Yakibonge, Maurice [NC] <maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca>

Objet: RE: Accord numéro 070001 du gouvernement du Canada – Avis de première évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Bonjour, M. Yakibonge :

Comme promis, voici nos rapports de conformité nettoyés et révisés :

1. notre ancien et notre nouveau questionnaire d'auto-identification (notez que l'ancien a été approuvé par vous-même pour les employés existants parce que nous les avons interrogés en prévision des exigences)
2. le nombre d'employés interrogés au 29 mai 2017 était de 105, aucun formulaire vierge n'a été renvoyé, aucun formulaire partiel n'a été réajusté et tous les formulaires ont été remplis.
3. les résultats de notre analyse des effectifs, y compris le rapport de synthèse et le rapport détaillé.
4. enfin, nos objectifs à court et à long terme pour combler les écarts de représentation identifiés par l'analyse de l'effectifs, ainsi que les commentaires écrits sur la manière dont nous allons atteindre ces objectifs.

J'espère que cela remplit notre première obligation de vérification et n'hésitez pas à me contacter si vous avez besoin d'informations complémentaires.

Je vous remercie et vous salue

Beverly Maria
Administrateur de la paie /AP
Peerless Garments LP
515 Notre Dame Avenue
Winnipeg, Manitoba
RB 1R9
Phone: 204-774-5428
Email: bevm@peerless.mb.ca
Fax: 204-786-7976

De: maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca [<mailto:maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca>]

Date: 27 juin 2017 7:20 AM

À: Bev Maria <bevm@peerless.mb.ca>

Objet: RE: Accord numéro 070001 du gouvernement du Canada – Avis de première évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Bonjour Mme Beverly,

Merci pour votre courriel.

N'hésitez pas à me contacter si vous avez besoin d'assistance.

Je vous remercie,

Maurice Ntambwe Yakibonge

Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada
Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca / Tel.: 819-654-6099

Workplace Equity Division, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca / Tel.: 819-654-6099

De: Bev Maria [<mailto:bevm@peerless.mb.ca>]

Date: 23 juin 2017 4:24 PM

À: Yakibonge, Maurice [NC]

Objet: RE: Accord numéro 070001 du gouvernement du Canada – Avis de première évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Bonjour, M. Yakibonge :

Nous sommes en train de revoir nos classifications d'employés, nous avons constaté au cours de notre examen que certaines des entrées faites il y a quelque temps ont changé. Nous espérons terminer cette révision dans la semaine qui vient et nous devrions vous présenter nos objectifs à court et à long terme la semaine suivante.

Je vous remercie et si vous avez des préoccupations, n'hésitez pas à m'en faire part

Cordialement,

Beverly Maria
Administrateur de la paie/AP
Peerless Garments LP
515 Notre Dame Avenue
Winnipeg, Manitoba
RB 1R9
Phone: 204-774-5428
Email: bevm@peerless.mb.ca
Fax: 204-786-7976

De: maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca [<mailto:maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca>]

Date: 19 juin 2017 11:33 AM

À: Bev Maria <bevm@peerless.mb.ca>

Cc: Albert Eltassi <alberte@peerless.mb.ca>

Objet: RE: Accord numéro 070001 du gouvernement du Canada – Avis de première évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Bonjour Madame Beverly,

Ceci est en réponse à votre courriel ci-dessous contenant les informations que vous avez fournies pour votre première évaluation de conformité.

Vous n'avez pas fourni les objectifs numériques à court et à long terme pour combler les lacunes en matière de représentation. Vous avez fourni une explication sur le processus d'embauche futur, mais il est important de fixer des objectifs numériques. Vous trouverez ci-joint un modèle que vous pouvez utiliser pour résumer vos objectifs à court et à long terme. Si les écarts ne sont pas comblés, nous vous demandons de nous fournir le résumé des objectifs avec une explication dans la colonne "Commentaires".

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à me contacter.

Je vous remercie,

Maurice Ntambwe Yakibonge

Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada
Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca / Tel.: 819-654-6099

Workplace Equity Division, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca / Tel.: 819-654-6099

De: Bev Maria [<mailto:bevm@peerless.mb.ca>]

Date: 2017-06-08 4:22 PM

À: Thibeault, Daniel D [NC]; Albert Eltassi

Cc: EE-EME

Objet: RE: Accord numéro 070001 du gouvernement du Canada – Avis de première évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Bonjour M. Thibeault :

Veuillez trouver ci-joint les informations nécessaires à notre première évaluation de conformité.

(A) Notre ancien et notre nouveau questionnaire d'auto-identification (notez que l'ancien a été approuvé par vous-même pour les employés existants car nous les avons interrogés en prévision des exigences)

(B) Le nombre d'employés interrogés au 29 mai 2017 était de 105, aucun formulaire vierge n'a été renvoyé, aucun formulaire partiel n'a été réajusté et tous les formulaires étaient complets

(C) Les résultats de notre analyse de l'effectif, y compris le rapport sommaire et le rapport détaillé.

(D) et enfin nos objectifs à court et à long terme pour combler les écarts de représentation identifiés par l'analyse de l'effectif.

J'espère que cela répond à notre première évaluation de conformité. Pour toute question, veuillez me contacter au numéro ou à l'adresse électronique ci-dessous

Cordialement

Beverly Maria
Administrateur de la paie/AP
Peerless Garments LP
515 Notre Dame Avenue
Winnipeg, Manitoba
RB 1R9
Phone: 204-774-5428
Email: bevm@peerless.mb.ca
Fax: 204-786-7976

De: daniel.thibeault@labour-travail.gc.ca [<mailto:daniel.thibeault@labour-travail.gc.ca>]

Date: 19 mai 2017 9:56 AM

À: Albert Eltassi <alberte@peerless.mb.ca>

Cc: Bev Maria <bevm@peerless.mb.ca>

Objet: Accord numéro 070001 du gouvernement du Canada – Avis de première évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Monsieur Tassi,

La présente est pour vous informer que Peerless Garments LP fera l'objet d'une première évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Se conformer aux exigences du PCF est une condition indispensable au maintien du droit de présenter, à l'avenir, une soumission en vue d'obtenir un contrat fédéral, quelle qu'en soit la valeur.

Dans le cadre de la première évaluation de conformité, nous vous demandons d'envoyer les renseignements suivants à l'adresse ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca **au plus tard le 15 juin 2017** :

1. Le questionnaire d'auto-identification utilisé pour réaliser l'enquête sur l'effectif.
2. Les résultats de l'enquête sur l'effectif, y compris :
 - le nombre d'employés qui ont été sondés;
 - le nombre total de questionnaires d'auto-identification qui ont été retournés (remplis entièrement et partiellement et non remplis);
 - le nombre de questionnaires d'auto-évaluation qui ont été retournés dûment remplis.

3. Les résultats de l'analyse de l'effectif (rapport sommaire et rapport détaillé).
4. Un rapport des réalisations dûment rempli dans un fichier de format Excel qui comprend les objectifs numériques à court et à long terme en fonction des lacunes décelées en matière de représentation dans l'analyse de l'effectif.

La première évaluation de conformité comprend une analyse et une vérification des documents soumis par votre entreprise afin de vérifier s'ils sont complets et respectent les exigences du PCF. Nous vous informerons de nos constatations lorsque l'évaluation sera terminée.

Outils et ressources

Afin de faciliter votre travail, nous vous encourageons à utiliser le Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIÉMT). À titre de référence, vous trouverez le *Guide de consultation rapide pour les entrepreneurs (comment remplir la soumission d'une évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux)* sur la page d'aide du SGIÉMT dans la section des documents du PCF.

Le SGIÉMT est une application de rapport sur le Web sécurisée et sans frais qui aidera votre entreprise à respecter ses obligations. Cette application vous permet de télécharger vos données sur l'effectif pour ensuite réaliser et soumettre votre analyse de l'effectif (étape 3 susmentionnée). Elle vous permet également :

- de conserver l'information sur l'équité en matière d'emploi de votre entreprise et de la tenir à jour;
- de créer des copies de sauvegarde de vos données;
- de produire une analyse de l'effectif à l'aide des données les plus récentes du recensement.

Si votre entreprise n'a pas accès au SGIÉMT, veuillez remplir et soumettre le Formulaire d'autorisation pour l'accès au SGIÉMT.

Nous vous encourageons fortement à utiliser les outils mis à votre disposition sur la page d'aide du SGIÉMT afin d'établir vos objectifs. Ces outils simplifient le processus de calcul et vous aident à établir vos objectifs à court et à moyen terme en vue de corriger les écarts de représentation au sein de votre entreprise (étape 4 susmentionnée). Veuillez vous référer au *Guide de consultation rapide* pour obtenir des précisions.

Si vous avez des questions, veuillez communiquer avec votre agent de programme, Daniel Thibeault, à l'adresse daniel.thibeault@labour-travail.gc.ca.

Workplace Equity Division, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca

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

De : Yakibonge, Maurice [NC] Au nom de l'EE-EME
Envoyé : 23 octobre 2017 15h55
À : "aeltassi@peerless.mb.ca" <aeltassi@peerless.mb.ca>
Cc : "Bev Maria" <bevm@peerless.mb.ca>
Objet : Accord numéro 070001 du gouvernement du Canada - Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

This information is also available in English upon request.

Monsieur El Tassi,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité entreprise le 15 juin 2017 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que Peerless Garments LP se conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Cette première évaluation de conformité visait à vérifier si votre entreprise avait pris des mesures permettant d'atteindre ses objectifs d'équité en matière d'emploi en réalisant une enquête sur l'effectif, en effectuant une analyse de l'effectif et en fixant des objectifs d'embauche et de promotion là où des lacunes en matière de représentation des groupes désignés ont été décelées.

Après avoir examiné les renseignements présentés par Peerless Garments LP, nous avons formulé des recommandations qui garantiront le succès de son programme d'équité en matière d'emploi :

- Nous vous incitons à continuer de faire un suivi auprès des employés afin d'accroître la fiabilité de vos données.

Prochaines étapes

Aux termes du PCF, votre entreprise fera l'objet d'évaluations de conformité subséquentes. Ainsi, une évaluation sera effectuée quatre ans après l'obtention initiale du contrat de biens ou de services et, par la suite, il y aura une évaluation tous les trois ans. Les prochaines évaluations de conformité seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis dans le premier rapport sur l'équité en matière d'emploi que vous avez présenté ou dans les rapports de mise à jour.

Lorsque Peerless Garments LP recevra un avis concernant une évaluation subséquente, vous devrez fournir les renseignements suivants :

1. les formulaires 1 à 6 – données sur la main-d'œuvre au niveau national;
2. une analyse de l'effectif à jour;
3. un rapport des réalisations dûment rempli qui comprend vos objectifs numériques révisés à court et à long terme en fonction des lacunes décelées en matière de représentation;

Ces documents permettront au Programme du travail d'évaluer si votre entreprise a réalisé des progrès raisonnables depuis l'évaluation précédente. Si ce n'est pas le cas, Peerless Garments LP devra démontrer avoir déployé des efforts raisonnables pour atteindre ses objectifs. Nous invitons votre entreprise à élaborer un plan d'action qui l'aidera à atteindre ses objectifs.

Le PCF n'établit pas les mesures à adopter. Chaque entrepreneur fédéral est invité à adopter des mesures d'équité en matière d'emploi qui sont utiles et pertinentes pour son entreprise. Voici des exemples de preuves démontrant qu'un entrepreneur a déployé des efforts raisonnables :

- mise en œuvre d'initiatives qui favorisent un milieu de travail diversifié et inclusif;
- adoption de mesures pour supprimer les obstacles à l'emploi;
- mise sur pied de programmes sur mesure afin d'attirer et de maintenir en poste des membres d'un groupe désigné dans des secteurs où ils sont sous-représentés;
- établissement de mécanismes de reddition de comptes approuvés par la haute direction afin de veiller à l'atteinte des objectifs.

Vous pouvez consulter notre site Web pour accéder à différents outils. Nous vous invitons, plus particulièrement, à continuer d'utiliser le Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIÉMT). Ce système vous aidera à produire l'analyse de votre effectif; il contient aussi d'autres outils d'analyses de données comme le rapport des réalisations ainsi qu'une série de modules de formation.

Pour obtenir plus de renseignements au sujet de vos obligations en vertu du PCF, veuillez communiquer avec Maurice Yakibonge à l'adresse suivante : maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca.

Nous vous sommes reconnaissants de votre collaboration à l'évaluation de conformité et vous souhaitons une bonne continuation dans la création d'un milieu 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

Workplace Equity Division, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca

27 février 2014

Albert El Tassi
Président et directeur général
Peerless Garments L.P.515, Notre-Dame Avenue
Winnipeg, Manitoba R3B 1R9

Re : Confirmation que le Programme de contrats fédéraux ne s'applique pas – moins de 100 employés

Monsieur El Tassi,

Nous accusons réception de votre courriel du 27 février 2014 dans lequel vous avez confirmé que votre entreprise emploie actuellement moins de 100 employés.

Le Programme de contrats fédéraux (PCF) s'applique aux entrepreneurs de compétence provinciale qui ont un effectif combiné au Canada d'au moins 100 employés permanents à temps plein, à temps partiel et/ou temporaire, et qui ont obtenu un contrat de biens ou de services du gouvernement du Canada, d'une valeur d'un million de dollars ou plus (y compris les taxes).

Veillez noter que si, à l'avenir, vous présentez une soumission en vue d'obtenir un contrat du gouvernement du Canada d'une valeur de un million de dollars ou plus, veuillez indiquer dans votre soumission que votre organisation compte moins de 100 employés. Si à ce moment-là votre organisation compte plus de 100 employés, vous devrez remplir le formulaire de l'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi.

Si vous avez des questions, veuillez communiquer avec nous à l'adresse ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca.

Cordialement,

Ariane Bouvet-Frémont

Asistant de programme

PEERLESS GARMENTS L.P.
An Equal Opportunity Employer
ISO9001 Certified



27 février 2014

Cher Daniel Thibeault

La présente lettre est pour confirmer la conversation que vous avez eue avec Beverly Maria au sujet du nombre d'employés que notre entreprise emploie à l'heure actuelle. Je comprends que cette information est demandée par rapport au Programme d'équité en matière d'emploi et que tout ce qui dépasse 100 employés doit faire partie de ce programme.

Actuellement, nous avons 92 employés sur notre liste de paie travaillant dans notre entreprise.

Notez que nous sommes actuellement enregistrés auprès de l'équité en matière d'emploi et nous mettons constamment l'information à jour, car nous espérons qu'à l'avenir, nous aurons à nouveau plus de 100 employés.

Cordialement,

Mr. Albert El Tassi, C.M., O.M.

PDG /Président

De : Bev Maria <bevm@peerless.mb.ca>
Envoyé : 4 avril 2016 14h06
À : Lafrenière, Sylvie S [NC] <sylvie.lafreniere@labour-travail.gc.ca>
Objet : FW : Information

Bon après-midi.

Après examen des industries ci-dessous, il semble que notre entreprise est réglementée au niveau provincial.

Notre entreprise soumissionne dans le cadre d'appels d'offres du gouvernement fédéral, de sorte que nous sommes tenus de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi lorsque nous comptons plus de 100 employés. L'équité en matière d'emploi constitue une condition pour pouvoir soumissionner à ces appels d'offres.

Beverly Maria
Administrateur de la paie/AP
Peerless Garments LP
515 Notre Dame Avenue
Winnipeg, Manitoba
RB 1R9
Phone: 204-774-5428
Email: bevm@peerless.mb.ca
Fax: 204-786-7976

-----Original Message-----

De : sylvie.lafreniere@labour-travail.gc.ca [mailto:sylvie.lafreniere@labour-travail.gc.ca]
Envoyé : avril-04-16 12:05 PM
À : Bev Maria <bevm@peerless.mb.ca>
Objet : Informations

Bonjour Madame Maria,

Entreprises et industries de réglementation fédérale

Le Code canadien du travail définit les droits et les responsabilités d'environ 12 000 entreprises et 820 000 de leurs employés. Ces employés représentent 6 % de tous les travailleurs canadiens.

Si vous travaillez pour l'une des entreprises et industries suivantes, il est fort probable que votre secteur d'activité soit de réglementation fédérale :

- . institutions bancaires
- . transport maritime, traversiers et services portuaires
- . transport aérien, notamment aéroports, aérodromes et compagnies aériennes
- . transport ferroviaire et routier traversant les frontières provinciales ou internationales
- . canaux, pipelines, tunnels et ponts (traversant les frontières provinciales)
- . systèmes téléphoniques, télégraphiques et de câblodistribution
- . radiodiffusion et télédiffusion

- . silos à grains, aliments pour animaux et montage des semences
- . extraction minière et traitement de l'uranium
- . protection des pêches en tant que ressource naturelle
- . nombreuses activités des Premières Nations
- . la plupart des sociétés d'État fédérales
- . entreprises privées nécessaires à l'application d'une loi fédérale

Si vous ne travaillez pas pour l'une des entreprises susmentionnées, les normes d'emploi qui régissent vos conditions de travail sont définies par le ministère du Travail de votre province ou territoire.

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

-----Original Message-----

De : Bev Maria [mailto:bevm@peerless.mb.ca]

Envoyé : 2016-03-31 10:32

À : EE-EME

Cc : Albert Eltassi

Objet : FW : accord sur l'équité en matière d'emploi

Bonjour

Ce courriel a pour but de confirmer que Peerless Garments LP emploie désormais 99 personnes à temps plein. Nous prévoyons que dans un avenir très proche, nous dépasserons la barre des 100 employés, car nous continuons à en embaucher d'autres employés. En conséquence, nous souhaitons réactiver notre compte d'équité en matière d'emploi.

Vous trouverez ci-joint le formulaire de l'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi (LAB1168) (AIEE).

Nous aimerions nous assurer que la réactivation de notre compte se fasse de la manière la plus efficace possible. Veuillez demander à un représentant du ministère de m'appeler pour m'expliquer nos options.

Merci

Beverly Maria
Administrateur de la paie/AP
Peerless Garments LP
515 Notre Dame Avenue
Winnipeg, Manitoba
RB 1R9
Phone: 204-774-5428
Email: bevm@peerless.mb.ca
Fax: 204-786-7976

De : Bev Maria <bevm@peerless.mb.ca>
Envoyé : 6 février 2017 10:55
Pour : Fortin, Sylvie SY [NC] <sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca>
Sujet : Objet : exemples de documents

Bonjour Sylvie,

Veillez prendre connaissance de la modification ci-jointe conformément à notre conversation
J'espère que cela corrigera le problème et tout autre problème qui pourrait survenir.

Cordialement,

Beverly Maria
Administrateur de la paie /AP
Peerless Garments LP
515 Notre Dame Avenue
Winnipeg, Manitoba
RB 1R9
Phone: 204-774-5428
Email: bevm@peerless.mb.ca
Fax: 204-786-7976

-----Original Message-----

De : sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca [mailto:sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca]
Envoyé : 30 janvier-17 16h11
Pour : Bev Maria <bevm@peerless.mb.ca>
Objet : RE: exemples de documents
Bonjour Bev,

Merci de m'avoir fait parvenir les documents. Conformément à notre conversation, une fois que vous aurez la confirmation de l'agent de négociation des marchés que le contrat attribué devrait être visé par le NEA [REDACTED] nous mettrons à jour votre dossier en conséquence pour que votre organisation fasse partie du Programme de contrats fédéraux à titre d'entrepreneur certifié.

Merci de votre collaboration!

Sylvie

-----Original Message-----

De : Bev Maria [mailto:bevm@peerless.mb.ca]
Envoyé : 27 janvier 2017 14:20
À : Fortin, Sylvie SY [NC]
Objet : FW : exemples de documents
Good afternoon Sylvie:

Conformément à notre conversation de ce matin, nous comptons deux entreprises. Toutefois,

PEERLESS GARMENTS LTD NEA 104128715 n'est qu'une société de portefeuille SANS EMPLOYÉS

PEERLESS GARMENTS LP NEA 852521327 est l'entreprise en exploitation, qui compte plus de 100 employés.

L'ÉCHANTILLON n° 1 est une copie du NEA et de la liste des conseils d'administration remis avec chaque soumission que nous présentons et qui a été présenté avec le contrat. Nous avons discuté de W8486-163089/001/PR, mais comme vous pouvez le constater dans l'ÉCHANTILLON n° 2, c'est ainsi que le contrat nous a été attribué.

J'ai également joint à la présente un nouveau contrat qui nous a été attribué sous le mauvais NEA dans l'ÉCHANTILLON n° 4, mais dans l'ÉCHANTILLON n° 5, il a été modifié et affiche le NEA exact.

J'espère vraiment que cela vous éclairera. Veuillez me laisser savoir si vous avez besoin d'autres renseignements.

Salutations et bon week-end

Beverly Maria
Administrateur de la paie /AP
Peerless Garments LP
515 Notre Dame Avenue
Winnipeg, Manitoba
RB 1R9
Phone: 204-774-5428
Email: bevm@peerless.mb.ca
Fax: 204-786-7976