


 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 Rolls-Royce Canada Limited	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) Rolls-Royce Canada Limited	Numéro d'entreprise
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 1160
Numéro de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Pour trouver le code SCIAN à 4 de chiffres votre organisation, veuillez visiter le site suivant : <a href="http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/list-liste-fra.htm">http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/list-liste-fra.htm</a> 336412	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 9500 Cote -de-liesse	Ville Lachine	Province QC	Code postal H8T 1A2
	Numéro de téléphone 514-636-0964	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Nicholas Gaughan	Titre Gestionnaire des ressources humaines du domaine		
Numéro de téléphone 514-636-0964	Adresse de courriel nicholas.gaughan@rolls-royce.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	

CERTIFICATION
L'organisation susmentionnée :
<ul style="list-style-type: none"> <li>ayant un effectif combiné d'au moins 100 employés permanents à plein temps et permanents à temps partiel au Canada; ET</li> <li>désirant présenter une soumission, ou obtenir un contrat, une offre à commandes ou un arrangement en matière d'approvisionnement de biens ou de services du gouvernement du Canada, d'une valeur de 1 000 000 \$ ou plus (incluant les taxes applicables),</li> </ul>
atteste par la présente qu'elle s'engage à mettre en œuvre ou à maintenir l'équité en matière d'emploi de façon continue, au-delà de la période de l'instrument de passation des marchés, conformément aux exigences du Programme de contrats fédéraux. Pour de plus amples renseignements sur la façon de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi, veuillez consulter le site suivant: <a href="http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml">http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml</a>
<b>Remarque importante:</b> Si, une vérification de l'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi révèle que l'organisation a fait une fausse déclaration, l'instrument de passation des marchés avec le Gouvernement du Canada pourrait être résilié.

SIGNATAIRE			
<b>REMARQUE :</b> Le signataire doit être le chef de direction de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.			
Nom (en lettres moulées) Daniel Majeau	Titre Conseiller juridique		
Numéro de téléphone 514-828-1775	Adresse de courriel daniel.majeau@rolls-royce.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature	Date (AAAA/MM/JJ) 2016-07-06		

Avis de confidentialité :
Les renseignements que vous fournissez sur ce formulaire sont recueillis en vertu de l'article 42 de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> afin de déterminer votre admissibilité au Programme de contrats fédéraux (PCF).
Vous devez remplir le présent formulaire. Si vous refusez de fournir des renseignements personnels, le nom de votre organisation figurera sur la Liste des soumissionnaires à admissibilité limitée du PCF, et l'organisation ne pourra plus soumissionner sur des contrats de biens ou de services du gouvernement du Canada, peu importe la valeur. Ce refus peut également entraîner la résiliation du contrat.
Les renseignements que vous fournissez peuvent être utilisés ou divulgués aux fins d'analyse des politiques, de recherche et/ou d'évaluation. Toutefois, ces utilisations et/ou divulgations supplémentaires de vos renseignements personnels ne serviront jamais rendre une décision administrative à votre sujet.
Vos renseignements personnels sont administrés conformément à la <i>Loi sur la protection des renseignements personnels</i> et à d'autres lois applicables. Vous avez droit à la protection de vos renseignements personnels et d'y avoir accès. La liste des renseignements personnels se retrouve dans la banque de renseignements personnels EDSC PPU 721. La marche à suivre pour obtenir ces renseignements est décrite dans la publication du gouvernement intitulée <i>Info Source</i> , accessible sur le site Web suivant : <a href="http://www.infosource.gc.ca">http://www.infosource.gc.ca</a> . Vous pouvez également consulter <i>Info Source</i> en ligne à un Centre Service Canada.

INSTRUCTIONS DE RETOUR
<b>IMPORTANT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>L'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi signé doit être envoyé au Programme du travail par courriel à <a href="mailto:ee-eme@hrsdcc.gc.ca">ee-eme@hrsdcc.gc.ca</a></li> </ul>



## Programme de contrats fédéraux

Les entrepreneurs qui ont obtenu un contrat de biens ou de services, une offre à commandes ou un arrangement en matière d'approvisionnement initial d'une valeur d'un million de dollars ou plus (incluant les taxes applicables) doivent mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi et s'il existe des écarts de représentation, de déployer tous les efforts raisonnables dans le contexte de leur environnement organisationnel spécifique et de leurs besoins structurels pour combler ces écarts. Cette obligation est permanente et non pas soumise qu'à la durée d'un contrat spécifique.

Les entrepreneurs doivent effectuer, élaborer et maintenir :

- a. un sondage de leur effectif sur la représentation des quatre groupes désignés à l'aide d'un questionnaire d'auto-identification;
- b. une analyse de l'effectif qui compare la représentation avec la disponibilité du marché du travail par catégories professionnelles; et
- c. des objectifs numériques à court et à long terme visant à combler les écarts là où la sous-représentation a été cernée

Les entrepreneurs doivent transmettre au Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada :

- a. Un an après l'obtention initiale d'un contrat de biens ou de services, d'une offre à commandes ou d'un arrangement en matière d'approvisionnement d'une valeur d'un million de dollars ou plus (incluant les taxes applicables) :
  - le questionnaire d'auto-identification utilisé pour effectuer la collecte des données sur l'effectif;
  - une première analyse de l'effectif; et
  - des objectifs numériques annuels à court terme pour une période de trois ans et des objectifs numériques à long terme visant à combler les écarts là où la sous-représentation a été cernée.
- b. Quatre ans après l'obtention initiale d'un contrat de biens ou de services, d'une offre à commandes ou d'un arrangement en matière d'approvisionnement d'une valeur d'un million de dollars ou plus (incluant toutes les taxes) et par la suite à tous les trois ans :
  - une analyse de l'effectif à jour;
  - des objectifs numériques annuels à court terme à jour pour une période de trois ans et des objectifs numériques à long terme à jour visant à combler les écarts où la sous-représentation a été cernée; et
  - le tableau des réalisations rempli.

EDSC-Travail évaluera les entrepreneurs de manière axée sur le risque, un an et quatre ans après l'obtention initiale d'un contrat de biens ou de services, d'une offre à commandes ou d'un arrangement en matière d'approvisionnement d'une valeur d'un million de dollars ou plus (incluant les taxes applicables) et par la suite à tous les trois ans. Les évaluations sont fondées sur l'atteinte des résultats de représentation et mesurées par rapport aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF).

Les entrepreneurs jugés non-conformes deviendront inéligibles à l'obtention de contrats de biens ou de services, d'offres à commandes ou d'arrangements en matière d'approvisionnement du gouvernement du Canada, peu importe la valeur. De plus, les entrepreneurs seront ajoutés à une liste publique d'entrepreneurs non-conformes. Un constat de non-conformité peut entraîner la résiliation du contrat.

Pour de plus amples renseignements sur les détails des exigences ainsi que sur le cadre et les normes utilisés pour l'évaluation des résultats, veuillez consulter le site web :  
<http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml>.

# Questions et réponses

## Filiale vs. Succursale/Division

**Q1 L'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi (Accord) s'applique-t-il à l'ensemble de l'organisation ou seulement à la partie qui exécute le contrat?**

R1 L'Accord signé s'applique à tout l'effectif canadien de l'organisation qui y est nommée, y compris tous ses éléments (divisions, succursales, etc.) à l'exception des filiales.

**Division :** Une division fait partie de la société primaire, n'est pas distincte et la société primaire a une responsabilité juridique de respecter les obligations et les créances de la division.

**Succursale :** Une succursale ou direction est un bureau qui fait partie de l'organisation mais qui est localisé hors de son siège social.

**Filiale :** Une filiale est une société qui est la propriété ou est contrôlée par une autre entité (société mère), mais qui en est juridiquement distincte.

**Q2 Si une organisation qui n'est pas visée par le PCF est acquise par (ou fusionnée avec) une organisation qui est assujettie au programme, est-ce qu'elle devient également assujettie au PCF?**

R2 L'organisation devient assujettie au PCF si elle devient une division de l'organisation qui l'acquiert. Cependant, si l'organisation demeure une filiale et fonctionne encore comme une entité juridique distincte de la société acquérante, elle ne devient pas assujettie au PCF.

Aux fins du PCF, les filiales nécessitent chacune un Accord séparé (avec numéro d'Accord) car elles sont des entités juridiques distinctes. Les divisions font partie d'une organisation et sont incluses dans le cadre de l'organisation dans son ensemble.

**Q3 Quand un nouvel Accord doit-il être rempli et signé?**

R3 Un nouvel Accord doit être rempli lorsque la dénomination sociale de l'organisation a subi un changement.

## Statut d'emploi

**Q1 En vertu du PCF, qui est considéré comme un employé permanent à plein temps?**

R1 Un employé permanent à plein temps est une personne embauchée pour une période indéterminée et qui travaille régulièrement le nombre d'heures normales fixées par l'employeur pour les employés de la catégorie professionnelle dont elle fait partie. Le nombre d'heures normales ne peut être inférieur au nombre habituel d'heures travaillées par les employés à plein temps dans cette même catégorie professionnelle.

**Q2 En vertu du PCF, qui est considéré comme un employé permanent à temps partiel?**

R2 Un employé permanent à temps partiel est une personne embauchée pour une période indéterminée et qui travaille régulièrement une partie seulement du nombre d'heures normales fixées par l'employeur pour les employés de la catégorie professionnelle dont elle fait partie.

En général, ce qui constitue l'horaire de travail normal pour un groupe d'employés est considéré comme du travail à plein temps, et tout ce qui est en deçà est considéré comme du travail à temps partiel. À titre d'exemple, dans le cas où la norme ou la pratique habituelle est de travailler huit heures par jour, et ce, trois jours par semaine, les employés qui travaillent selon cet horaire seraient considérés comme des employés à plein temps et les employés qui ne travaillent pas selon cet horaire seraient considérés comme des employés à temps partiel.

**Q3 En vertu du PCF, comment doit-on compter les étudiants?**

R3 Les étudiants embauchés durant les congés scolaires, et qui retournent à l'école ne doivent pas être comptés aux fins de l'équité en matière d'emploi.

Toutefois, les étudiants d'un programme coopératif (Coop) qui travaillent pendant l'été ne sont pas considérés comme étant en « congé scolaire », puisque cette expérience de travail constitue une partie de leur éducation. De plus, il faut compter les étudiants qui travaillent à temps partiel de manière permanente, pourvu qu'ils travaillent 12 semaines ou plus pendant l'année.

**Q4 En vertu du PCF, comment doit-on compter les autres employés?**

R4 L'expression **autres employés** renvoie aux personnes en congé sans solde (souvent des mises à pied temporaires ou des congés de longue durée) qui, autrement, répondent à la définition d'employés permanents à plein temps ou d'employés permanents à temps partiel et qui conservent le droit de retourner au travail.



## DEMANDE D'EXTENSION – ÉVALUATION DE CONFORMITÉ

*Programme de contrats fédéraux*

Les entrepreneurs ont la possibilité de demander une extension lorsque des circonstances imprévues interfèrent avec la date d'échéance initiale prévue pour soumettre la documentation afin de compléter une évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux.

### PROCÉDURE D'EXTENSION

1. L'entrepreneur peut demander un délai lorsque des circonstances imprévisibles l'empêchent de respecter l'échéance.
2. La demande d'extension doit être signée par un cadre supérieur de l'entreprise, c'est-à-dire le Président Directeur Général, le propriétaire ou un gestionnaire autorisé.

Une fois le formulaire complété, vous pouvez le soumettre par courriel à : [ce-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca](mailto:ce-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca)

Je, soussigné, au nom de Rolls-Royce Canada Limited (accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi numéro 050027)

(NOM DE L'ENTREPRISE et LE NUMÉRO DE L'ACCORD POUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'ÉQUITÉ  
EN MATIÈRE D'EMPLOI)

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.

**J'atteste que Rolls-Royce Canada Limited ne peut soumettre la documentation requise pour l'évaluation de conformité dans le délai requis par le Programme de contrats fédéraux. Je demande que cette échéance soit reportée au 29 septembre 2017 en raison de :**

Le 23 juin 2016, Rolls-Royce Canada Limited (ci-après « RRC ») a été informée par courriel qu'elle était tenue de signer un accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi (ci-après l'« AMOEE ») conformément au Programme de contrats fédéraux. Cet accord a été signé le 6 juillet 2016. À ce moment, RRC négociait avec deux agents de négociation le renouvellement de deux conventions collectives distinctes s'appliquant à 750 employés, ce qui représente la majorité de l'effectif de RRC. Selon RRC, tous les représentants du service des ressources humaines au Canada participaient à ces négociations et travaillaient à la mise en place de mesures en cas de grève. Les négociations ont abouti le 22 juin et le 20 octobre 2016, et les conventions collectives ont été ratifiées le 27 juin et le 24 octobre 2016, respectivement. RRC soutient, bien respectueusement, que le climat de travail durant les négociations n'aurait pas été propice à la distribution d'un questionnaire afin de recueillir des renseignements sur l'effectif aux fins de l'équité en matière d'emploi.

Depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2015, les activités de RRC à l'échelle mondiale ont subi une transformation importante qui comprenait notamment la réorganisation de l'entreprise et la réduction de son effectif. En raison de cette transformation, la taille de notre équipe des ressources humaines a été réduite. De plus, dans le cadre de cette transformation, un nouveau système global d'information des ressources humaines a été mis en place en novembre 2015, ce qui a nécessité un travail important de la part des membres de l'équipe des ressources humaines tout au long de 2016. Pour mettre en place ce nouveau système, il nous a fallu établir une nouvelle structure en établissant des correspondances avec les postes actuels. Cette information était essentielle pour entreprendre l'analyse de notre effectif et, plus précisément, pour codifier tous nos postes conformément à la Classification nationale des professions (ci-après la « CNP »).

Pour ces raisons, l'élaboration et la mise en œuvre de l'AMOEE a été retardée. Toutefois, RRC s'engage à mettre en œuvre tous les objectifs d'équité en matière d'emploi qui ont été établis. Le questionnaire a été distribué à tous les employés de RRC au Canada le 27 février 2017. Les employés ont jusqu'au 17 mars 2017 pour y répondre. La codification des postes conformément à la CNP va bon train et devrait être terminée d'ici la fin du mois de mars. En ce qui concerne l'analyse de l'effectif et la nécessité d'établir des objectifs à court et à long terme et de réaliser des progrès raisonnables dans l'atteinte de ces objectifs, nous nous engageons à satisfaire à ces exigences d'ici la fin du mois de septembre 2017.

Par conséquent, nous demandons respectueusement une prolongation de délai jusqu'au 29 septembre 2017 pour que nous puissions satisfaire aux exigences liées à l'AMOEE. N'hésitez pas à communiquer avec moi si vous avez besoin de plus amples renseignements sur ce qui précède.



s.19(1)

En tant que gestionnaire principal de la société, je déclare que toutes ces déclarations sont exactes au meilleur de ma connaissance, et je demande une demande de prolongation.

Date : 9 March 2017

Nom : Nicholas R. Gaughan Signature : 

Titre : Questionnaire RH, Canada N° de téléphone : (514) 828-1652

Adresse de courriel : Nicholas.r.gaughan@rolls-royce.com

Adresse : 9500 Chemin Cote de Liesse

Lachine, QC Canada H8T 1A2

Emploi et Développement social Canada      Employment and Social Development Canada

**Numéro de l'accord : 050027**

165, Hôtel-de-ville  
Place du Portage,  
Phase II, 10<sup>e</sup> étage  
Gatineau (Québec)  
K1A 0J2

Le 13 mars 2017

Monsieur Daniel Majeau  
Conseiller juridique  
Rolls-Royce Canada Limited  
9500, Côte-de-Liesse  
Lachine (Québec)  
H8T 1A2

**Objet : Demande de prolongation — Avis de conformité — Programme de contrats fédéraux**

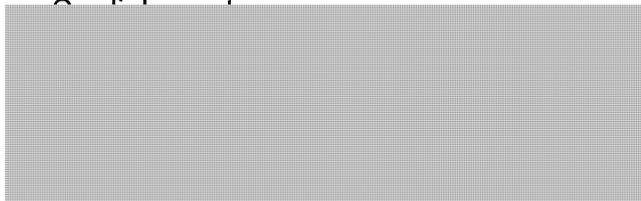
Monsieur Majeau,

Vous avez demandé une prolongation de délai pour soumettre la documentation requise afin de compléter l'évaluation de conformité à laquelle Rolls-Royce Canada Limited doit se soumettre dans le cadre du Programme de contrats fédéraux.

Comme demandé, nous accordons à Rolls-Royce Canada Limited une prolongation de délai jusqu'au 27 septembre 2017.

Si vous avez des questions à l'égard de l'évaluation de conformité, communiquez avec nous à l'adresse suivante : [ee-eme@hrsdsc-rhdsc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsdsc-rhdsc.gc.ca).

Signature



Gestionnaire, Opérations des programmes  
Emploi et Développement social Canada — Programme du travail

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

Date : 2017-08-17

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibil		Gap	
	#	#	%	%	#	%	#	#
01 : Cadres supérieurs	8	1	12.5 %	27.4 %	2	25.0 %	-1	-1
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	97	22	22.7 %	38.9 %	38	39.2 %	-16	-16
03 : Professionnels	87	13	14.9 %	18.5 %	16	18.5 %	-3	-3
04 : Semi-professionnels et techniciens	140	20	14.3 %	17.7 %	25	17.9 %	-5	-5
05 : Contrôleurs	1	0	0.0 %	66.0 %	1	100.0 %	1	1
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	2	0	0.0 %	7.2 %	0	0.0 %	0	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	39	24	61.5 %	82.0 %	32	82.1 %	-6	-6
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	3	0	0.0 %	29.4 %	1	33.3 %	-1	-1
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	318	8	2.5 %	4.7 %	15	4.7 %	-7	-7
10 : Personnel de bureau	75	22	29.3 %	62.8 %	47	62.8 %	-25	-25
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	247	25	10.1 %	18.4 %	45	18.2 %	-20	-20
13 : Autres personnels de vente et de service	1	0	0.0 %	56.4 %	1	100.0 %	1	1
<b>Total</b>	<b>1018</b>	<b>135</b>	<b>13.2 %</b>	<b>21.9 %</b>	<b>223</b>	<b>21.9 %</b>	<b>-88</b>	<b>-88</b>

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

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

Date : 2017-08-17

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peuples autochtones						
	Tous les employés	Peuples autochtones				Gap	
		#	Représentation	Disponibilité		#	#
	#	%	%				
01 : Cadres supérieurs	8	0	0.0 %	2.9 %	0	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	97	1	1.0 %	2.2 %	2	1	
03 : Professionnels	87	2	2.3 %	0.9 %	1	1	
04 : Semi-professionnels et techniciens	140	3	2.1 %	1.0 %	1	2	
05 : Contrôleurs	1	0	0.0 %	1.9 %	0	0	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	2	1	50.0 %	1.5 %	0	1	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	39	0	0.0 %	1.3 %	1	1	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	3	0	0.0 %	5.6 %	0	0	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	318	5	1.6 %	1.6 %	5	0	
10 : Personnel de bureau	75	3	4.0 %	0.8 %	1	2	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	247	7	2.8 %	0.9 %	2	5	
13 : Autres personnels de vente et de service	1	0	0.0 %	1.8 %	0	0	
<b>Total</b>	<b>1018</b>	<b>22</b>	<b>2.2 %</b>	<b>1.3 %</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	

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

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

Date : 2017-08-17

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation				Gap	
	Tous les employés	#	des minorités visibles		Disponibilité		#	#
			#	%	%	%		
01 : Cadres supérieurs	8	1	12.5 %	10.1 %	1		0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	97	8	8.2 %	15.0 %	15	-7		
03 : Professionnels	87	18	20.7 %	28.7 %	25	-7		
04 : Semi-professionnels et techniciens	140	16	11.4 %	16.1 %	23	-7		
05 : Contrôleurs	1	0	0.0 %	0.0 %	0		0	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	2	0	0.0 %	8.6 %	0		0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	39	3	7.7 %	10.3 %	4	-1		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	3	1	33.3 %	13.8 %	0		1	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	318	23	7.2 %	9.4 %	30	-7		
10 : Personnel de bureau	75	4	5.3 %	17.0 %	13	-9		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	247	33	13.4 %	22.8 %	56	-23		
13 : Autres personnels de vente et de service	1	0	0.0 %	11.3 %	0		0	
<b>Total</b>	<b>1018</b>	<b>107</b>	<b>10.5 %</b>	<b>16.4 %</b>	<b>167</b>	<b>-60</b>		

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

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

Date : 2017-08-17

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	#	#	
01/02 : Directeurs	105	1	1.0 %	4.3 %	5	4				
03 : Professionnels	87	4	4.6 %	3.8 %	3	1				
04 : Semi-professionnels et techniciens	140	2	1.4 %	4.6 %	6	4				
05 : Contrôleurs	1	0	0.0 %	13.9 %	0	0				
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	2	0	0.0 %	7.8 %	0	0				
07 : Personnel administratif et de bureau principal	39	1	2.6 %	3.4 %	1	0				
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	3	0	0.0 %	3.5 %	0	0				
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	318	4	1.3 %	3.8 %	12	8				
10 : Personnel de bureau	75	3	4.0 %	7.0 %	5	2				
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	247	6	2.4 %	4.8 %	12	6				
13 : Autres personnels de vente et de service	1	0	0.0 %	6.3 %	0	0				
<b>Total</b>	<b>1018</b>	<b>21</b>	<b>2.1 %</b>	<b>4.4 %</b>	<b>44</b>	<b>23</b>				

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

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

Date : 2017-08-17

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	NOC	Provincial
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	CMA
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	CMA

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

Date : 2017-08-17

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Directeurs	EEOG	National
03 : Professionnels	EEOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EEOG	National
05 : Superviseurs	EEOG	National
6. : Superviseurs : Artisanat et métiers	EEOG	National
7.: Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	National
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	EEOG	National
09 : Artisans et ouvriers qualifiés	EEOG	National
10 :Personnel de bureau	EEOG	National
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	National
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	National

## Objectifs à court et à long terme pour Rolls-Royce Canada 2017 - 2020

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
Formules pour les colonnes	Données Entrée Tableau de la FMA	Données Entrée	$B \times C \times 3$	Données Entrée	$B \times E \times 3$	$D + F$	Données Entrée Tableau de la FMA	Données Entrée Tableau de la FMA	Équivalent à E	$H \times J \times 3$	$(D \times O) - I + K$	$G \times N$	Données Entrée	Données Entrée Tableau de la FMA	$H - B$	$(H - K + M) + (B + D)$

### Objectifs d'embauche exprimés en pourcentages

Equité en matière d'emploi Groupe professionnel  (CPEME)	Tous Employés  2017/08/17  #	Croissance		Licenciements		Prévu Embauche plus de 3 ans  #	FEMMES										
		Annuellem ent  %	Plus de 3 Années  #	Annuellem ent  %	Plus de 3 Années  #		Représentation  #	Gap  #	Licenciements		Embauch e Obligatoire  #	Objectifs à 3 ans 2017-2020		Disponibilité  %	En cours  %	Rép.  %	Projeté  Rép. en 3 ans %
									Annuelleme nt  %	Plus de 3 Années  #		#	%				
		#	%	#	%		#	%	#	%	#			%			
Cadres supérieurs	8	0.0%	0	0.0%	0	0	1	-1	0.0%	0	1	0	27.4%	27.4%	12.5%	12.5%	
Cadres moyens et autres dirigeants	97	0.0%	0	1.1%	3	3	22	-16	1.1%	1	17	1	38.9%	38.9%	22.7%	23.2%	
Professionnels	87	2.2%	6	0.9%	2	8	13	-3	0.9%	0	4	1	18.5%	18.5%	14.9%	15.2%	
Semi-professionnels et techniciens	140	1.2%	5	0.5%	2	7	20	-5	0.5%	0	6	1	17.7%	17.7%	14.3%	14.5%	
Contrôleurs	1	0.0%	0	0.0%	0	0	0	-1	0.0%	0	1	0	66.0%	66.0%	0.0%	0.0%	
Les superviseurs : Artisanat et commerce	2	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	7.2%	7.2%	0.0%	0.0%	
Personnel administratif et de bureau principal	39	0.0%	0	0.0%	0	0	24	-8	0.0%	0	8	0	82.0%	82.0%	61.5%	61.5%	
Personnel qualifié de la vente et des services	3	0.0%	0	0.2%	0	0	0	-1	0.2%	0	1	0	29.4%	29.4%	0.0%	0.2%	
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	318	0.5%	5	2.0%	19	24	8	-7	2.0%	0	8	1	4.7%	4.7%	2.5%	2.7%	
Personnel de bureau	75	0.0%	0	0.3%	1	1	22	-25	0.3%	0	25	0	62.8%	62.8%	29.3%	29.6%	
Travailleurs manuels semi-qualifiés	247	0.7%	5	1.3%	10	15	25	-20	1.3%	1	22	3	18.4%	18.4%	10.1%	10.6%	
Autres personnels de vente et de service	1	0.0%	0	0.0%	0	0	0	-1	0.0%	0	1	0	56.4%	56.4%	0.0%	0.0%	

## Objectifs à court et à long terme pour Rolls-Royce Canada 2017 - 2020

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
Formules pour les colonnes	Données Entrée Tableau de la FMA	Données Entrée	B x C x 3	Données Entrée	B x E x 3	D + F	Données Entrée Tableau de la FMA	Données Entrée Tableau de la FMA	Équivalent à E	H x J x 3	(D x O) - I + K	G x N	Données Entrée	Données Entrée Tableau de la FMA	H = B	(H - K + M) + (B + D)

### Objectifs d'embauche exprimés en pourcentages

Équité en matière d'emploi Groupe professionnel  (CPEME)	Tous Employés  2017/08/017  #	Croissance		Licenciements		Prévu Embauche plus de 3 ans  #	LES AUTOCHTONES									
		Annuellem ent  %	Plus de 3 Années  #	Annuellem ent  %	Plus de 3 Années  #		Représentation  #	Gap  #	Licenciements		Embauch e Obligatoire  #	Objectifs à 3 ans 2017-2020		Disponibilité  %	En cours Rép.  %	Projeté Rép. en 3 ans %
									Annuellem ent  %	Plus de 3 Années  #		#	%			
Cadres supérieurs	8	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	2.9%	2.9%	0.0%	0.0%	
Cadres moyens et autres dirigeants	97	0.0%	0	1.1%	3	3	1	-1	1.1%	0	1	0	2.2%	2.2%	1.0%	1.1%
Professionnels	87	2.2%	6	0.9%	2	8	2	1	0.9%	0	-1	0	0.9%	0.9%	2.3%	2.2%
Semi-professionnels et techniciens	140	1.2%	5	0.5%	2	7	3	2	0.5%	0	-2	0	1.0%	1.0%	2.1%	2.1%
Contrôleurs	1	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	1.9%	1.9%	0.0%	0.0%
Les superviseurs : Artisanat et commerce	2	0.0%	0	0.0%	0	0	1	1	0.0%	0	-1	0	1.5%	1.5%	50.0%	50.0%
Personnel administratif et de bureau principal	39	0.0%	0	0.0%	0	0	0	-1	0.0%	0	1	0	1.3%	1.3%	0.0%	0.0%
Personnel qualifié de la vente et des services	3	0.0%	0	0.2%	0	0	0	0	0.2%	0	0	0	5.6%	5.6%	0.0%	0.0%
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	318	0.5%	5	2.0%	19	24	5	0	2.0%	0	0	0	1.6%	1.6%	1.6%	1.6%
Personnel de bureau	75	0.0%	0	0.3%	1	1	3	2	0.3%	0	-2	0	0.8%	0.8%	4.0%	4.0%
Travailleurs manuels semi-qualifiés	247	0.7%	5	1.3%	10	15	7	5	1.3%	0	-5	0	0.9%	0.9%	2.8%	2.7%
Autres personnels de vente et de service	1	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	1.8%	1.8%	0.0%	0.0%

## Objectifs à court et à long terme pour Rolls-Royce Canada 2017 - 2020

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
Formules pour les colonnes	Données Entrée Tableau de la FMA	Données Entrée	B x C x 3	Données Entrée	B x E x 3	D + F	Données Entrée Tableau de la FMA	Données Entrée Tableau de la FMA	Équivalent à E	H x J x 3	(D x O) - I + K	G x N	Données Entrée	Données Entrée Tableau de la FMA	H = B	(H - K + M) + (B + D)

### Objectifs d'embauche exprimés en pourcentages

Équité en matière d'emploi Groupe professionnel  (CPEME)	Tous Employés 2017/08/017  #	Croissance		Licenciements		Prévu Embauche plus de 3 ans  #	LES PERSONNES HANDICAPEES									
		Annuellem ent  %	Plus de 3 Années  #	Annuellem ent  %	Plus de 3 Années  #		Représentation  #	Gap  #	Licenciements		Embauch e Obligatoire  #	Objectifs à 3 ans 2017-2020		Disponibilité  %	En cours  %	Projeté  %
									Annuellem ent  %	Plus de 3 Années  #		#	%			
		#	%	#	%		#	#	%	#	%			#	%	%
Cadres supérieurs, intermédiaires et autres	105	0.0%	0	0.0%	0	0	1	-4	0.0%	0	4	0	4.3%	4.3%	1.0%	
Professionnels	87	0.0%	0	1.1%	3	3	4	1	1.1%	0	-1	0	3.8%	3.8%	4.6%	
Semi-professionnels et techniciens	140	2.2%	9	0.9%	4	13	2	-4	0.9%	0	4	1	4.6%	4.6%	1.7%	
Contrôleurs	1	1.2%	0	0.5%	0	0	0	0	0.5%	0	0	0	13.9%	13.9%	0.7%	
Les superviseurs : Artisanat et commerce	2	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	7.8%	7.8%	0.0%	
Personnel administratif et de bureau principal	39	0.0%	0	0.0%	0	0	1	0	0.0%	0	0	0	3.4%	3.4%	2.6%	
Personnel qualifié de la vente et des services	3	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	3.5%	3.5%	0.0%	
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	318	0.0%	0	0.2%	2	2	4	-8	0.2%	0	8	0	3.8%	3.8%	1.3%	
Personnel de bureau	75	0.5%	1	2.0%	5	6	3	-2	2.0%	0	2	0	7.0%	7.0%	4.2%	
Travailleurs manuels semi-qualifiés	247	0.0%	0	0.3%	2	2	6	-6	0.3%	0	6	0	4.8%	4.8%	2.5%	
Autres personnels de vente et de service	1	0.7%	0	1.3%	0	0	0	0	1.3%	0	0	0	6.3%	6.3%	0.4%	
		0.0%		0.0%												

Rolls-Royce Canada  
Strictement  
confidentiel

## Objectifs à court et à long terme pour Rolls-Royce Canada 2017 - 2020

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
Formules pour les colonnes	Données Entrée Tableau de la FMA	Données Entrée	B x C x 3	Données Entrée	B x E x 3	D + F	Données Entrée Tableau de la FMA	Données Entrée Tableau de la FMA	Équivalent à E	H x J x 3	(D x O) - I + K	G x N	Données Entrée	Données Entrée Tableau de la FMA	H ÷ B	(H - K + M) ÷ (B + D)

### Objectifs d'embauche exprimés en pourcentages

Équité en matière d'emploi Groupe professionnel  (CPEME)	Tous Employés  2017/08/17  #	Croissance		Licenciements		Prévu Embauche plus de 3 ans  #	LES MINORITES VISIBLES									
		Annuellem ent  %	Plus de 3 Années  #	Annuellem ent  %	Plus de 3 Années  #		Représentation  #	Gap  #	Licenciements		Embauch e Obligatoire  #	Objectifs à 3 ans 2017-2020		Disponibilité  %	En cours  %	Projeté  Rég. en 3 ans %
									Annuelleme nt  %	Plus de 3 Années  #		#	%			
		#	%	#	%		#	#	%	#	%	#	%	%	%	%
Cadres supérieurs	8	0.0%	0	0.0%	0	0	1	0	0.0%	0	0	0	10.1%	10.1%	12.5%	12.5%
Cadres moyens et autres dirigeants	97	0.0%	0	1.1%	3	3	8	-7	1.1%	0	7	0	15.0%	15.0%	8.2%	8.5%
Professionnels	87	2.2%	6	0.9%	2	8	18	-7	0.9%	0	9	2	28.7%	28.7%	20.7%	21.4%
Semi-professionnels et techniciens	140	1.2%	5	0.5%	2	7	16	-7	0.5%	0	8	1	16.1%	16.1%	11.4%	11.7%
Contrôleurs	1	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Les superviseurs : Artisanat et commerce	2	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	8.6%	8.6%	0.0%	0.0%
Personnel administratif et de bureau principal	39	0.0%	0	0.0%	0	0	3	-1	0.0%	0	1	0	10.3%	10.3%	7.7%	7.7%
Personnel qualifié de la vente et des services	3	0.0%	0	0.2%	0	0	1	1	0.2%	0	-1	0	13.8%	13.8%	33.3%	33.2%
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	318	0.5%	5	2.0%	19	24	23	-7	2.0%	1	9	2	9.4%	9.4%	7.2%	7.4%
Personnel de bureau	75	0.0%	0	0.3%	1	1	4	-9	0.3%	0	9	0	17.0%	17.0%	5.3%	5.4%
Travailleurs manuels semi-qualifiés	247	0.7%	5	1.3%	10	15	33	-23	1.3%	1	25	3	22.8%	22.8%	13.4%	13.9%
Autres personnels de vente et de service	1	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	11.3%	11.3%	0.0%	0.0%

Rolls-Royce Canada  
Strictement  
confidentiel



## Résumé des objectifs

Rolls-Royce Canada Septembre 2017

### Femme

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre		Objectifs			
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	#	#	
02	Cadres moyens et autres dirigeants	-16	1	16	L'entreprise est en pleine réorganisation depuis quelques années. La croissance de l'entreprise devrait être nulle au cours des prochaines années. Les possibilités d'atteindre les objectifs seront minimes. Veuillez consulter le rapport sur les objectifs à court et à long terme
03	Professionnels	-3	1	3	Veuillez consulter le rapport sur les objectifs à court et à long terme
04	Semi-professionnels et techniciens	-5	1	5	Veuillez consulter le rapport sur les objectifs à court et à long terme
09	Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	-7	1	7	Veuillez consulter le rapport sur les objectifs à court et à long terme
12	Travailleurs manuels semi-qualifiés	-20	3	20	Veuillez consulter le rapport sur les objectifs à court et à long terme



## Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre		Objectifs			
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	#	#	
02	Cadres moyens et autres dirigeants	-7	0	7	L'entreprise est en pleine réorganisation depuis quelques années. La croissance de l'entreprise devrait être nulle au cours des prochaines années. Les possibilités d'atteindre les objectifs seront minimales. Veuillez consulter le rapport sur les objectifs à court et à long terme
03	Professionnels	-7	2	7	Veuillez consulter le rapport sur les objectifs à court et à long terme
04	Semi-professionnels et techniciens	-7	1	7	Veuillez consulter le rapport sur les objectifs à court et à long terme
09	Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	-7	2	7	Veuillez consulter le rapport sur les objectifs à court et à long terme
10	Personnel de bureau	-9	0	9	Veuillez consulter le rapport sur les objectifs à court et à long terme
12	Travailleurs manuels semi-qualifiés	-23	3	23	Veuillez consulter le rapport sur les objectifs à court et à long terme



## Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre		Objectifs			
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	#	#	
01,02	Cadres moyens et supérieurs	-4	0	4	L'entreprise est en pleine réorganisation depuis quelques années. La croissance de l'entreprise devrait être nulle au cours des prochaines années. Les possibilités d'atteindre les objectifs seront minimes. Veuillez consulter le rapport sur les objectifs à court et à long terme
04	Semi-professionnels et techniciens	-4	1	4	Veuillez consulter le rapport sur les objectifs à court et à long terme
09	Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	-8	0	8	Veuillez consulter le rapport sur les objectifs à court et à long terme
12	Travailleurs manuels semi-qualifiés	-6	0	6	Veuillez consulter le rapport sur les objectifs à court et à long terme

De : Yakibonge, Maurice [NC] <maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca> Au nom de l'EE-EME  
Envoyé : 26 octobre 2017 15h40

À : "daniel.majeau@rolls-royce.com" <daniel.majeau@rolls-royce.com> ; EE-EME <ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca>

Cc : 'nicholas.r.gaughan@rolls-royce.com' <nicholas.r.gaughan@rolls-royce.com>

Sujet : Accord 050027 du gouvernement du Canada - Notification de conformité au Programme de contrats fédéraux

Cher Monsieur Majeau,

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité lancée le 23/03/2017 est terminée. À l'issue de cette évaluation, il a été constaté que Rolls Royce Canada Limited respecte les exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la loi sur l'équité en matière d'emploi.

L'objectif de cette évaluation initiale était de vérifier que votre organisation a pris des mesures pour atteindre l'équité en matière d'emploi en effectuant une enquête sur son personnel, en effectuant une analyse de la main-d'œuvre et en fixant des objectifs de recrutement et de promotion lorsque des écarts de représentation des groupes désignés étaient constatés.

Sur la base d'un examen des informations soumises par votre organisation, vous trouverez ci-dessous des recommandations à prendre en considération pour assurer le succès continu du programme d'équité en matière d'emploi de Rolls Royce Canada Limited.

- Nous vous encourageons à poursuivre le suivi auprès des employés afin d'accroître la fiabilité de vos données.
- Il est conseillé d'informer les employés que l'enquête sur les effectifs peut être mise à disposition en (par exemple, papier ou grande police).

Vous trouverez ci-joint, à titre de référence, un résumé des résultats de Rolls Royce Canada Limited en matière d'équité en matière d'emploi, comparé aux niveaux des catégories professionnelles 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 Rolls Royce Canada Limited est informée d'une évaluation de suivi, les informations suivantes seront requises :

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

Ces documents permettront au Programme du travail d'évaluer si des progrès raisonnables ont été réalisés depuis la première évaluation. Si aucun progrès raisonnable n'a été réalisé, Rolls Royce Canada Limited 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, notamment le tableau des réalisations, ainsi qu'une série de modules de formation.

Pour toute information complémentaire concernant les obligations de votre organisation dans le cadre du PCF, veuillez contacter Suzanne Begg à l'adresse suivante : [Suzanne.Begg@labour-travail.gc.ca](mailto:Suzanne.Begg@labour-travail.gc.ca).

Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à Rolls Royce Canada Limited 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)



Rolls-Royce

Le 26 septembre 2017

Suzanne Begg,  
Agente de programmes  
Division de l'équité en milieu de travail, Programme du travail  
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada

Madame Begg,

C'est avec plaisir que je vous transmets la documentation exigée pour la réalisation de la première évaluation de conformité de notre entreprise dans le cadre du Programme de contrats fédéraux.

Vous trouverez ci-joint les documents suivants :

- Une **copie vierge du questionnaire d'enquête sur l'effectif** utilisé au sein de Rolls-Royce pour recueillir des données sur l'équité en matière d'emploi auprès de nos employés. Il est à noter que le taux de retour total de notre questionnaire d'auto-identification a été de 84 %. Le taux de réponse a été de 80 %. De plus, tous les nouveaux employés de Rolls-Royce reçoivent un questionnaire d'auto-identification à remplir. Veuillez consulter la première pièce jointe intitulée « Employment Equity Self-Identification Questionnaire — Rolls-Royce Canada ». Il s'agit du formulaire que votre bureau nous a autorisés à remettre à nos employés.
- L'**analyse de l'effectif** (qui est un **rapport sommaire** sur la représentation des quatre groupes désignés au sein de notre effectif). Veuillez consulter la deuxième pièce jointe intitulée « 2017 WA Summary Report — Rolls-Royce Canada ».
- L'**outil d'établissement d'objectifs à court et à long terme** et le **sommaire des objectifs**. Il est à noter que notre effectif ne devrait pas augmenter considérablement au cours des trois prochaines années et que nos possibilités de recrutement à l'externe seront donc réduites. Veuillez consulter la troisième pièce jointe intitulée « 2017 Short and Long Term Goals Rolls-Royce Canada » et la quatrième pièce jointe intitulée « 2017 Summary of Goals Report — Rolls-Royce Canada ». Il est également à noter que les objectifs à long terme indiqués dans le rapport sommaire ont été établis en fonction des écarts actuels. Si, comme nous le prévoyons, les prévisions liées aux activités de notre entreprise demeurent inchangées à court terme, nous mettrons à jour nos objectifs à long terme en fonction des attentes à l'égard de notre entreprise.

Vous pouvez communiquer avec moi si vous souhaitez discuter des renseignements contenus dans les documents en pièces jointes. Pourriez-vous confirmer la réception des documents?

Cordialement,

[Redacted signature]

Leslie Taylor, SPRH, SHRM-SCP  
Gestionnaire de l'égalité d'accès à l'emploi  
Rolls-Royce Amérique du Nord – Ressources humaines  
Culture, Politique et Conformité  
Leslie.R.Taylor@Rolls-Royce.com  
317-941-3794