



Des milieux de travail équitables, sécuritaires et productifs

Travail

L'équité en matière d'emploi dans votre milieu de travail

Programme de contrats fédéraux

Un guide en quatre étapes pour la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi dans votre milieu de travail



Des milieux de travail équitables, sécuritaires et productifs

Travail

L'équité en matière d'emploi dans votre milieu de travail

Programme de contrats fédéraux

Introduction

Table des matières

Introduction.....	1
Réaliser et maintenir un programme d'équité en matière d'emploi :	
un processus en quatre étapes	1
Équité en matière d'emploi.....	1
<i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	2
Portée de l'équité en matière d'emploi.....	3
Avantages de l'équité en matière d'emploi pour les employeurs.....	3
Le Programme de contrats fédéraux et la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	4
Rôles et responsabilités des employeurs dans le cadre du Programme de contrats fédéraux....	4
Processus de vérification de la conformité	5
Vérification de conformité initiale	5
Vérification de conformité de suivi	6
Résultats et répercussions de la vérification de conformité	6
Aperçu des étapes 1 à 4 : L'équité en matière d'emploi dans votre milieu de travail	7
Étape 1	7
Mise en place d'un programme d'équité en matière d'emploi	7
Liste des annexes liées à l'étape 1	8
Étape 2	8
Analyse de l'effectif et étude des systèmes d'emploi.....	8
Liste des annexes liées à l'étape 2	9
Étape 3	9
Élaboration d'un plan d'équité en matière d'emploi	9
Liste des annexes liées à l'étape 3	10
Étape 4	11
Réalisation et maintien d'un programme d'équité en matière d'emploi	11
Liste des annexes liées à l'étape 4	11

Introduction

Réaliser et maintenir un programme d'équité en matière d'emploi : un processus en quatre étapes

Ce guide explique en détail le processus en quatre étapes vous permettant d'élaborer un programme d'équité en matière d'emploi (étapes 1, 2 et 3), de le mettre en œuvre et de le maintenir (étape 4), conformément aux 12 exigences du Programme de contrats fédéraux. Chacune des étapes présente ces exigences et offre des indications précises, par le biais de tâches décrites en détail, sur la manière d'y satisfaire. Pour vous faciliter le travail, ce guide fournit aussi des outils et des modèles, avec des instructions sur leur utilisation.

Les sections ci-dessous contiennent de l'information contextuelle et sommaire en guise d'introduction au processus en quatre étapes. Cela comprend un aperçu :

- de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui oriente le processus en quatre étapes;
- des avantages de la mise en œuvre et du maintien de l'équité en matière d'emploi dans votre milieu de travail;
- du Programme de contrats fédéraux;
- du processus de vérification de conformité;
- du processus en quatre étapes.

Équité en matière d'emploi

L'équité en matière d'emploi est un processus canadien distinct visant à atteindre l'équité dans tous les aspects de l'emploi. Il s'agit d'une approche structurée de détermination et de résolution de problème qui garantit que personne ne se voit refuser un emploi ou une promotion pour des motifs autres que ses compétences. Pour réussir la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi, il faut d'abord s'engager à relever et à éliminer les cas de discrimination intentionnelle et systémique auxquels font face les membres des groupes désignés dans le milieu de travail (à savoir les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles), pour faire en sorte qu'ils puissent participer au marché du travail de façon juste et équitable. L'équité en matière d'emploi signifie bien plus que simplement traiter les gens de la même manière : cela signifie aussi tenir compte des différences en adoptant des mesures spéciales et des mesures d'adaptation.

L'équité en matière d'emploi a une longue et fière histoire au Canada. Dans les années 1970, les dispositions législatives sur les droits de la personne, soutenues par des décisions de tribunaux, reconnaissaient de plus en plus le fait que, s'il fallait éliminer la discrimination intentionnelle, de nombreux Canadiens n'étaient pas en mesure de participer pleinement et équitablement au

marché du travail en raison d'obstacles systémiques. Une approche plus dynamique était de mise pour susciter les changements nécessaires dans les systèmes, politiques et pratiques d'emploi, afin d'assurer un milieu de travail juste. Dans cette optique, le gouvernement du Canada a lancé un programme d'action positive volontaire pour le secteur privé en 1978. Le succès limité qu'a eu le gouvernement en tentant de convaincre les employeurs d'exécuter des programmes structurés d'équité en matière d'emploi l'a poussé, en 1983, à créer la Commission royale sur l'égalité en matière d'emploi sous la présidence, à l'époque, de la juge Rosalie Abella. Son rapport, en 1984, plaidait en faveur de l'établissement d'un programme obligatoire, appelé « Équité en matière d'emploi », qui ferait des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles les groupes désignés.

Consultez le glossaire à l'annexe Intro-A pour connaître la définition des termes liés à l'équité en matière d'emploi.

Loi sur l'équité en matière d'emploi

La première *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été adoptée par le Parlement en 1986, puis révisée en 1995. Encore aujourd'hui, la *Loi* vise à s'assurer que tous les Canadiens profitent de chances égales en matière d'emploi et de promotion. Son objectif ultime est de garantir une pleine représentation parmi les employeurs régis par le gouvernement fédéral des quatre groupes désignés, selon leur disponibilité dans les marchés de l'emploi pertinents.

Selon la *Loi*, chaque employeur est tenu de réaliser l'équité en emploi :

- en déterminant et en supprimant les obstacles à l'emploi auxquels sont confrontés les membres des groupes désignés en raison de ses systèmes d'emploi, de ses politiques et de ses pratiques qui ne sont pas autorisés par une règle de droit;
- en instaurant des politiques et des pratiques positives et en prenant des mesures raisonnables d'adaptation pour que le nombre de membres des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle de son effectif reflète leur représentation au sein de la population active canadienne ou dans les secteurs de la population active canadienne susceptible d'être distinguée en fonction de critères de compétence, d'admissibilité ou d'ordre géographique où il serait fondé à choisir ses employés.

Bien que la mise en œuvre de programmes d'équité en matière d'emploi vise surtout à améliorer la situation des membres des groupes désignés sur le marché du travail, il devient de plus en plus clair que les employeurs en tirent également des avantages.

Portée de l'équité en matière d'emploi

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* vise environ 10 p. 100 de la population active canadienne, y compris :

- les **employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et les sociétés d'État** comptant 100 employés ou plus; cela comprend quelque 474 employeurs du secteur privé et 29 sociétés d'État, pour une main-d'œuvre totale de plus de 651 000 employés;
- les **ministères et organismes fédéraux** pour lesquels le Conseil du Trésor est l'employeur, quel que soit le nombre d'employés;
- les **entrepreneurs** qui comptent 100 employés ou plus qui obtiennent des contrats fédéraux de biens et services d'une valeur de 200 000 \$ et plus;
- les **organismes distincts** comptant 100 employés ou plus ou qui font partie de l'administration publique fédérale;
- **d'autres employeurs du secteur public**, dont les Forces canadiennes, la Gendarmerie Royale du Canada et le Service canadien du renseignement de sécurité.

Avantages de l'équité en matière d'emploi pour les employeurs

Les employeurs profitent d'un certain nombre d'avantages lorsqu'ils mettent en œuvre et préservent l'équité en matière d'emploi dans leur milieu de travail.

- **Marchés plus grands**
La viabilité et la rentabilité à long terme des entreprises sont étroitement liées à leur capacité d'élargir leur clientèle. La démographie canadienne évolue rapidement, et les marchés étrangers en expansion s'inscrivent dans le cadre d'une mondialisation économique. Les bonnes entreprises reconnaissent que la clientèle évolue rapidement au pays en raison des changements démographiques et qu'elle évolue aussi à l'étranger en raison de l'expansion de ces marchés.
- **Plus grandes réserves de main-d'œuvre**
D'ici environ 2016, les membres des groupes désignés représenteront environ deux tiers de la population canadienne âgée de 15 à 64 ans. Ces personnes constituent une énorme réserve de compétences et de talents que les employeurs ne peuvent pas se permettre d'ignorer s'ils veulent connaître du succès dans le marché actuel, qui est axé sur la concurrence et les connaissances.
- **Meilleures politiques et pratiques en matière de ressources humaines**
L'équité en matière d'emploi aide non seulement les entreprises à s'adapter aux changements démographiques observés dans la société canadienne, mais elle entraîne aussi la création de meilleurs systèmes de gestion en ce qui a trait au recrutement, à la sélection, à l'embauche et à l'avancement, et engendre une meilleure culture d'entreprise. Tant l'entreprise que les employés en tirent parti. Lorsqu'on examine les politiques et les pratiques d'une entreprise en matière de ressources humaines afin de voir si elles ont un

effet défavorable sur les membres des groupes désignés, on met l'accent sur les mesures que l'entreprise prend pour respecter cette exigence de plus en plus capitale. Lorsque les pratiques sont raisonnables et bien structurées, l'entreprise et tous les employés en profitent.

- **Bonnes relations publiques**

Les entreprises établissent souvent de bonnes relations publiques si elles mettent efficacement en œuvre l'équité en matière d'emploi. Elles jouissent alors d'une bonne présence sociale, et elles sont perçues comme des entreprises qui tentent de redresser la situation relativement à certains préjudices subis par des membres des groupes désignés dans le domaine de l'emploi.

- **Avantages juridiques**

Les entreprises sont tenues en vertu de la *Loi* de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi. Les employeurs visés par le Programme de contrats fédéraux qui ne se plient pas à cette exigence peuvent avoir un accès limité aux contrats du gouvernement fédéral, c'est-à-dire ne plus pouvoir soumissionner des contrats d'une valeur de plus de 25 000 \$. En outre, de bonnes pratiques d'équité en matière d'emploi peuvent protéger efficacement les entreprises contre des plaintes de discrimination en vertu de la législation compétente en matière de droits de la personne.

Le Programme de contrats fédéraux et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

À l'origine, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ne s'appliquait qu'aux employeurs relevant de la compétence fédérale. Grâce à une décision du Cabinet prise en 1986, le gouvernement a élargi la portée de la *Loi* en créant le Programme de contrats fédéraux. Tel qu'établi dans l'appendice D de la *Politique du Conseil du Trésor sur les marchés*, intitulée « Programme de contrats fédéraux pour l'équité en matière d'emploi », tous les entrepreneurs fédéraux comptant 100 employés ou plus qui veulent soumissionner un marché ou une offre permanente d'une valeur de 200 000 \$ ou plus doivent signer une attestation d'engagement portant sur la mise en œuvre d'un programme d'équité en matière d'emploi. Aux termes du paragraphe 42(2) de la *Loi* révisée (1995), les normes appliquées dans le cadre du Programme doivent être équivalentes à celles qui sont appliquées aux employeurs relevant de la compétence fédérale en vertu de la *Loi*.

Rôles et responsabilités des employeurs dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Le Programme de contrats fédéraux s'applique aux entrepreneurs, comme votre entreprise, qui ont obtenu des contrats fédéraux de biens et de services ou des offres permanentes du gouvernement fédéral de 200 000 \$ ou plus et qui comptent 100 employés ou plus. Après avoir obtenu un contrat, votre entreprise doit élaborer et mettre en œuvre un programme d'équité en matière d'emploi pour son effectif qui répond aux 12 exigences du Programme de contrats

fédéraux. Afin d'assurer le respect des engagements liés à l'équité en matière d'emploi, votre entreprise pourrait, après deux ans, faire l'objet d'une vérification de conformité initiale à l'égard des exigences du Programme de contrats fédéraux. Par la suite, une vérification de conformité de suivi pourrait être effectuée afin de mesurer si, en mettant en œuvre votre plan d'équité en matière d'emploi, vous avez fait tous les efforts nécessaires pour réaliser des progrès raisonnables en vue de combler les écarts de représentation. Cette vérification aura lieu trois ans après l'attestation de conformité.

Le Programme de contrats fédéraux est administré par le personnel de Normes du travail et Équité en milieu de travail du Programme du travail, à l'Administration centrale, ainsi que par un réseau d'agents d'équité en milieu de travail dans l'ensemble du Canada. L'agent d'équité en milieu de travail est l'agent de première ligne responsable de la réalisation des vérifications. Pour aider les employeurs à respecter leurs obligations, un processus en quatre étapes a été élaboré afin de garantir que votre entreprise reçoit les conseils, l'orientation et les outils nécessaires pour élaborer et mettre en œuvre un programme d'équité en matière d'emploi répondant aux exigences établies.

Les entrepreneurs qui ne respectent pas leurs engagements à l'égard de l'équité en matière d'emploi et qui ne satisfont pas aux exigences du Programme pourraient perdre le droit de soumissionner d'autres contrats fédéraux de plus de 25 000 \$ (taxes comprises).

Pour en savoir plus sur le Programme de contrats fédéraux, lisez l'**annexe Intro-B**, « Programme de contrats fédéraux : Foire aux questions ».

Processus de vérification de la conformité

Selon les articles 22 à 26 de la *Loi*, le Programme de contrats fédéraux doit s'assurer, au moyen d'une vérification de conformité, que les entreprises qu'il vise répondent aux exigences établies. La vérification de conformité des entreprises assujetties au Programme de contrats fédéraux est effectuée par les agents d'équité en milieu de travail.

On compte deux types de vérifications de conformité :

- la vérification de conformité initiale;
- la vérification de conformité de suivi.

Vérification de conformité initiale

Votre entreprise pourrait faire l'objet d'une vérification de conformité initiale, à tout moment, après avoir fait partie du Programme de contrats fédéraux pendant deux ans. La date en question est calculée à partir de la date du premier contrat ou de la première offre à commandes de plus de 200 000 \$ que votre entreprise a obtenue du gouvernement fédéral, et **non** à compter de la date à laquelle votre entreprise a signé son attestation d'engagement.

L'objectif ultime d'une vérification de conformité initiale est de s'assurer que votre entreprise a établi un programme d'équité en matière d'emploi (s'il n'existe pas d'écarts dans la représentation des groupes désignés dans votre effectif) et un plan d'équité en matière d'emploi (s'il y a des écarts), qui permettent de mettre efficacement en œuvre l'équité en matière d'emploi dans votre milieu de travail.

Pour obtenir une attestation de conformité, votre entreprise devra fournir des documents qui démontrent clairement que vous avez répondu à chacune des exigences du Programme de contrats fédéraux en ce qui concerne la mise en œuvre initiale de l'équité en matière d'emploi — essentiellement les activités décrites aux étapes 1, 2 et 3.

Pour en savoir plus sur ce que vous devez faire pour obtenir une attestation de conformité durant une vérification de conformité initiale, lisez l'**annexe Intro-C**.

Vérification de conformité de suivi

Les vérifications de conformité de suivi sont périodiques et peuvent avoir lieu à tout moment trois ans après la fin de la vérification de conformité précédente. Elles servent à vérifier si votre entreprise continue à satisfaire à toutes les exigences et si des efforts et des progrès raisonnables ont été réalisés pour combler les écarts, mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi et maintenir un climat de travail favorable depuis la réalisation de la dernière vérification de conformité.

Pour en savoir plus sur ce que doit faire votre entreprise pour rester conforme au Programme de contrats fédéraux durant une vérification de conformité de suivi, lisez l'**annexe Intro-C**.

Résultats et répercussions de la vérification de conformité

Une constatation de conformité indique que l'agent d'équité en milieu de travail a déterminé que votre entreprise satisfait à toutes les exigences de la *Loi*, du *Règlement* et du Programme de contrats fédéraux, puis a démontré au Conseil de gestion de la conformité que votre entreprise satisfait à ces exigences et qu'elle continuera à le faire à l'avenir.

Une constatation de non-conformité indique que l'agent d'équité en milieu de travail a déterminé que votre entreprise n'a pas mis en œuvre l'équité en matière d'emploi conformément aux exigences de la *Loi*, du *Règlement* et du Programme de contrats fédéraux et puis l'a démontré au Conseil de gestion de la conformité et au ministre du Travail. Dans le contexte d'une vérification de conformité initiale, cela signifie que votre entreprise n'a pas pris les mesures requises pour élaborer un plan d'équité en matière d'emploi conforme aux exigences. Dans une vérification de conformité de suivi, une constatation de non-conformité indique que vous n'avez pas fait des efforts raisonnables pour mettre en œuvre votre plan d'équité en matière d'emploi et n'avez pas accompli des progrès raisonnables pour combler les écarts de représentation des groupes désignés.

Si votre entreprise est déclarée non conforme, elle sera inscrite sur la Liste des contractants non admissibles du Programme de contrats fédéraux et perdra son droit de soumissionner ou d'obtenir des contrats ou offres à commandes de 25 000 \$ ou plus (y compris toutes les taxes applicables) et portant sur la fourniture de biens et de services.

Maintenant que vous disposez de l'information de base nécessaire sur l'équité en matière d'emploi, vous devez prendre connaissance du processus en quatre étapes afin de mettre en œuvre et de maintenir un programme d'équité en matière d'emploi.

Aperçu des étapes 1 à 4 : L'équité en matière d'emploi dans votre milieu de travail

Vous trouverez ci-dessous un aperçu de ce qui est attendu de vous à chacune des étapes, ainsi que des exigences du Programme de contrats fédéraux qu'il vous faut respecter. On dresse aussi la liste des outils et des modèles fournis dans les annexes et qui appuient le processus.

Étape 1

Mise en place d'un programme d'équité en matière d'emploi

L'étape 1 fournit des renseignements et de l'aide concernant la mise en place du processus d'équité en matière d'emploi, y compris l'adoption des mécanismes de reddition de compte appropriés et l'élaboration de stratégies de communication et de consultation, ainsi que des instructions sur la collecte et le codage des données sur la main-d'œuvre obtenues par l'intermédiaire de l'enquête sur l'effectif.

Exigences du Programme de contrats fédéraux

- Exigence 1 :** **Adoption de mécanismes de reddition de compte pour l'équité en matière d'emploi et nomination d'un cadre supérieur**
Votre entreprise doit établir un mécanisme de reddition de compte efficace qui comprend à tout le moins la nomination d'un cadre supérieur responsable de la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi dans votre milieu de travail.
- Exigence 2 :** **Communication de l'équité en matière d'emploi aux employés**
Votre entreprise doit élaborer une stratégie de communication détaillée pour garantir le succès du programme d'équité en matière d'emploi.
- Exigence 3 :** **Consultation des agents négociateurs et des représentants des employés et collaboration avec eux**
Votre entreprise doit consulter les représentants des employés et les agents négociateurs et collaborer avec eux.

Exigence 4 : Cueillette de renseignements sur l'effectif

Votre entreprise doit recueillir des renseignements au sujet de votre main-d'œuvre à l'aide d'un questionnaire d'auto-identification afin de déterminer le niveau de représentation des groupes désignés. Votre entreprise devra coder les données qu'elle aura recueillies sur son effectif.

Liste des annexes liées à l'étape 1

- Annexe 1A : Première communication destinée aux employés – Présentation de l'équité en matière d'emploi
- Annexe 1B : Deuxième communication destinée aux employés – Demande de volontaires en vue de la formation du comité de l'équité en matière d'emploi
- Annexe 1C : Troisième communication destinée aux employés – Présentation du questionnaire d'auto-identification
- Annexe 1D : Questionnaire d'auto-identification – Foire aux questions
- Annexe 1E : Questionnaire d'auto-identification
- Annexe 1F : Dernière communication destinée aux employés : Suivi du questionnaire d'auto-identification
- Annexe 1G : Calcul du nombre d'employés

Étape 2**Analyse de l'effectif et étude des systèmes d'emploi**

L'étape 2 comporte deux volets et fournit des instructions sur la réalisation d'une analyse de l'effectif et d'une étude des systèmes d'emploi.

Exigences du Programme de contrats fédéraux**Exigence 5 : Analyse de l'effectif**

Votre entreprise doit comparer sa représentation interne (la représentation des membres des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle) aux données pertinentes sur la disponibilité externe qui sont tirées du Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi. C'est en procédant à cette analyse que vous serez en mesure d'établir s'il y a des écarts dans la représentation des groupes désignés au sein de votre effectif.

Exigence 6 : Étude des systèmes d'emploi

Votre entreprise doit faire l'étude approfondie de ses systèmes d'emploi, de ses politiques et de ses pratiques (écrits et non écrits) liés aux ressources humaines, afin de cerner les obstacles qui ont une incidence négative sur les membres des groupes désignés. Vous formulerez ensuite des recommandations au sujet de l'élimination de ces obstacles. (Nota : ces recommandations devraient orienter l'élaboration de votre plan d'équité en matière d'emploi et ne sont pas obligatoires, mais fortement conseillées.)

Liste des annexes liées à l'étape 2**Analyse de l'effectif**

- Annexe 2A : Tableau d'analyse de l'effectif
Annexe 2B : Tableau d'analyse de la concentration
Annexe 2C : Tableau d'analyse des données sur la mobilité

Étude des systèmes d'emploi

- Annexe 2D : Première communication sur l'étude des systèmes d'emploi
Annexe 2E : Tableau des résultats de l'étude des systèmes d'emploi
Annexe 2F : Obstacles fréquemment observés
Annexe 2G : Étude des systèmes d'emploi – Outil de diagnostic pour l'examen des politiques et pratiques
Annexe 2H : Communication finale sur l'étude des systèmes d'emploi

Étape 3**Élaboration d'un plan d'équité en matière d'emploi**

L'étape 3 fournit des instructions sur l'élaboration du plan d'équité en matière d'emploi de votre entreprise.

Exigences du Programme de contrats fédéraux**Exigence 7 : Établissement d'objectifs à court et à long terme**

Votre entreprise doit fixer des objectifs numériques et non numériques à court et à long terme en s'appuyant sur l'analyse de l'effectif pour atteindre la pleine représentation des membres des groupes désignés dans son effectif.

-
- Exigence 8 :** **Adoption de mesures pour éliminer les obstacles**
Votre entreprise doit élaborer des mesures et un calendrier pour éliminer tous les obstacles cernés durant l'étude des systèmes d'emploi qui ont une incidence négative sur les membres des groupes désignés.
- Exigence 9 :** **Adoption de mesures spéciales, de politiques et de pratiques positives et de mesures raisonnables d'adaptation**
Votre entreprise doit élaborer : a) des politiques et pratiques positives qui amélioreront les pratiques en matière de ressources humaines à l'intention de tous les employés, mais qui auront une incidence particulière sur les membres des groupes désignés; b) des mesures spéciales qui cibleront expressément les membres des groupes désignés et qui permettront d'accélérer la réduction des écarts (il s'agit habituellement d'initiatives visant à attirer, à promouvoir et à maintenir en fonction des membres des groupes désignés); c) des mesures pour assurer l'efficacité du processus lié aux mesures d'adaptation dans votre entreprise.
- Exigence 10 :** **Adoption de mesures de suivi**
Votre entreprise doit mettre en place un système approprié permettant de contrôler et d'évaluer régulièrement son plan et son programme d'équité en matière d'emploi, ainsi que leur mise en œuvre et leur incidence.

Liste des annexes liées à l'étape 3

- Annexe 3A : Objectifs de base – Tableau et explications
- Annexe 3B : Plan d'action pour l'équité en matière d'emploi : mesures visant à éliminer les obstacles
- Annexe 3C : Exemple de politique d'équité en matière d'emploi
- Annexe 3D : Exemple de politique de lutte contre le harcèlement
- Annexe 3E : Exemples de politique sur les mesures d'adaptation et de formulaire pour une demande de mesures d'adaptation
- Annexe 3F : Plan d'action pour l'équité en matière d'emploi : mesures spéciales, politiques et pratiques positives et mesures d'adaptation raisonnable.
- Annexe 3G : Exemple de plan d'équité en matière d'emploi

Étape 4

Réalisation et maintien d'un programme d'équité en matière d'emploi

L'étape 4 fournit des renseignements sur les étapes que votre entreprise doit respecter pour mettre en œuvre et maintenir l'équité en matière d'emploi dans votre milieu de travail.

Exigences du Programme de contrats fédéraux

Exigence 11 : Accomplissement d'efforts et de progrès raisonnables

Votre entreprise fera tous les efforts raisonnables pour mettre en œuvre son plan d'équité en matière d'emploi afin d'accomplir des progrès raisonnables, tel qu'il est démontré par la réalisation de vos objectifs.

Exigence 12 : Révision du plan d'équité en matière d'emploi

Votre entreprise doit réviser son plan d'équité en matière d'emploi avant son achèvement et élaborer un plan révisé respectant les exigences et permettant la réalisation de progrès raisonnables si des efforts raisonnables sont consentis pour y arriver.

Liste des annexes liées à l'étape 4

- Annexe 4A : Exigences continues d'équité en matière d'emploi
- Annexe 4B : Réalisation de l'équité en matière d'emploi sans plan officiel
- Annexe 4C : Exemple d'aide-mémoire sur l'équité en matière d'emploi
- Annexe 4D : Exemple de rapport d'étape sur l'équité en matière d'emploi
- Annexe 4E : Tableau des réalisations (y compris des instructions)



Des milieux de travail équitables, sécuritaires et productifs

Travail

L'équité en matière d'emploi dans votre milieu de travail

Programme de contrats fédéraux

Annexes de l'introduction

Table des matières

Annexe Intro – A	1
Glossaire	1
A.....	1
C.....	2
D.....	3
E.....	4
G.....	5
H.....	6
L.....	6
M.....	7
N.....	7
O.....	8
P.....	9
R.....	11
S.....	12
T.....	13
V.....	14
Appendix Intro – B	15
Foire aux questions – Programme de contrats fédéraux	15
Sujet 1 : Éléments de base du Programme.....	15
Sujet 2 : Application du Programme	16
Sujet 3 : Attestation d’engagement.....	19
Sujet 4 : Cueillette de renseignements sur l’effectif.....	21
Sujet 5 : Données sur l’équité en matière d’emploi.....	24
Sujet 6 : Conformité avec le Programme de contrats fédéraux	26
Sujet 7 : Appels et sanctions.....	29
Sujet 8 : Agents négociateurs et représentants des employés.....	30
Sujet 9 : Prix d’excellence de l’équité en matière d’emploi.....	32
Sujet 10 : Retrait	32
Annexe Intro – C	35
Processus de vérification de conformité	35
Vérification de conformité initiale.....	35
Vérification de conformité de suivi	37
Résultats et répercussions de la vérification de conformité.....	38

Annexe Intro – A

Glossaire

A...

Adaptation

Aménagements individuels réalisés en milieu de travail qui répondent aux besoins d'un employé ou d'un candidat à l'emploi. Les besoins qui demandent des mesures d'adaptation sont issus de facteurs comme une invalidité, la situation familiale d'une personne, l'origine ethnique ou nationale et les croyances religieuses.

Analyse de l'effectif

Évaluation de l'effectif interne d'une entreprise en vue d'établir si la représentation des membres des quatre groupes désignés faisant partie des catégories professionnelles spécifiques à l'entreprise correspond à la disponibilité de ces personnes dans la population active canadienne en général.

Attestation d'engagement

Entente selon laquelle une entreprise s'engage à mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi, conformément aux exigences du Programme de contrats fédéraux. Les entreprises de compétence provinciale comptant 100 employés ou plus dans tout le pays qui soumissionnent des contrats fédéraux de 200 000 \$ ou plus sont tenues de fournir un numéro d'attestation d'engagement valide à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada pour pouvoir soumissionner.

Autochtones

Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les Indiens, les Inuits et les Métis.

Auto-identification

Exigence, en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, selon laquelle les personnes doivent s'identifier auprès d'une entreprise, ou accepter d'être identifiées auprès d'une entreprise, comme membres d'un des groupes désignés ou de plusieurs groupes désignés. L'auto-identification est volontaire; l'entreprise ne peut identifier un employé comme étant membre d'un groupe désigné qu'avec le consentement volontaire et exprès de la personne en question. L'entreprise doit recueillir des données sur la représentation et la répartition des membres des groupes désignés au sein de son effectif afin de planifier et de mettre en œuvre son programme d'équité en matière d'emploi.

Avancement

Voir « Promotion ».

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

Catégories professionnelles créées par le Programme du travail afin de refléter la structure des professions à l'intérieur des entreprises et de mesurer la représentation et le cheminement professionnel des membres des groupes désignés au fil des années. Les groupes de base de la Classification nationale des professions dont se sert Statistique Canada ont ainsi été regroupés en 14 catégories professionnelles pour des fins d'équité en matière d'emploi.

Cessation de fonctions

Le fait, pour un employé, de cesser d'être un employé, notamment en raison de sa retraite, de sa démission, de son licenciement ou de son congédiement. Sont exclues de la présente définition la mise à pied temporaire et l'absence en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'un conflit de travail.

Classification nationale des professions

Système qui établit le vocabulaire standard pour décrire le travail qu'accomplissent les Canadiens. On s'en sert à toutes les étapes du processus d'équité en matière d'emploi, allant de la définition et la collecte de données à l'extraction d'information pratique pour aider dans la planification de carrière, en passant par la gestion des bases de données d'information et l'analyse des tendances sur le marché du travail.

Comité de gestion de la conformité

Le Comité de gestion de la conformité est un organisme administratif interne chargé de la prise de décisions à l'Administration centrale du Programme du travail. Il a été créé en vue de diriger le volet de l'évaluation de la conformité dans l'optique de l'équité en milieu de travail.

Commission canadienne des droits de la personne

Organisme fédéral chargé de faire respecter les obligations des employeurs en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Les employeurs suivants relèvent de la compétence de la Commission à l'égard de l'équité en matière d'emploi :

- les organismes du secteur privé de compétence fédérale et les sociétés d'État comptant 100 employés ou plus;
- la fonction publique fédérale;
- les employeurs distincts comptant 100 employés ou plus.

Concentration

Pourcentage exagérément élevé de membres des groupes désignés par rapport à leurs équivalents ne faisant pas partie de groupes désignés (p. ex. les femmes par rapport aux hommes, les Autochtones par rapport aux non-Autochtones) dans les domaines suivants :

- les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi de plus bas niveau (p. ex. Personnel de bureau et Autres travailleurs manuels);
- les quartiles de rémunération moins élevés (quartiles 1 et 2) à l'intérieur d'une catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi.

D...

Discrimination

Fait de faire une distinction en faveur d'une personne ou contre elle en fonction de l'appartenance à un groupe, à une classe sociale ou à une catégorie, au lieu de se fonder sur les mérites véritables de la personne.

Discrimination intentionnelle

Pratique délibérément injuste fondée sur des préjugés ou de la mauvaise volonté. Elle peut être déguisée ou non.

Discrimination systémique

Exclusion de membres de certains groupes en raison de politiques ou de pratiques fondées sur des critères qui, même si leur objectif **n'est pas d'exclure** qui que ce soit, ne sont pas des exigences liées au travail. Par exemple :

- des critères de sélection artificiellement élevés qui réduisent le nombre de demandes à étudier;
- des exigences relatives aux études qui sont plus élevées qu'il ne le faut;
- une formation ou de l'expérience de travail fondée sur des préférences traditionnelles ou historiques, et non sur les exigences réelles de l'emploi;
- aucune attention portée aux obstacles physiques limitant l'accès ou la mobilité à l'intérieur des locaux d'une entreprise.

Disponibilité externe

Données sur les femmes, les Autochtones et les minorités visibles provenant du recensement et données sur les personnes handicapées tirées de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités, sur le nombre ou le pourcentage de membres des groupes désignés faisant partie de la population active canadienne, selon l'emplacement géographique et la profession. Ces données sont fournies dans le Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi.

Données sur la mobilité

Données décrivant la mobilité des employés au sein d'une entreprise. Une analyse des données sur la mobilité vise à cerner la part d'embauches, de promotions et de cessations de fonctions associée aux membres des groupes désignés. Ces données peuvent également comprendre ce qui suit : le nombre de demandes d'emploi; le nombre d'entrevues; et les occasions de formation au cours d'une période donnée.

E...

Écart

On calcule l'écart en comparant la représentation interne de chacun des groupes désignés dans chacune des catégories professionnelles à leur disponibilité externe, tout en tenant compte des zones de recrutement pertinentes. Plus le nombre négatif est élevé, plus l'écart est grand entre la représentation interne et la disponibilité externe.

Effectif représentatif

Effectif dont la représentation au sein de chacun des groupes désignés dans chacune des catégories professionnelles de l'employeur correspond à la disponibilité des groupes désignés dans les segments de la population active canadienne et à partir desquels on pourrait s'attendre à recruter (tout en tenant compte des compétences, de l'admissibilité et des facteurs géographiques).

Effet défavorable

Effet d'une politique ou d'une pratique d'emploi qui crée une inégalité dans les conditions de travail ou qui a des répercussions négatives exagérées plus importantes sur les groupes désignés que sur les groupes non désignés.

Effort raisonnable

Obligation prévue par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* selon laquelle les employeurs doivent déployer tous les efforts raisonnables pour mettre en œuvre leur plan d'équité en matière d'emploi et en surveiller régulièrement la mise en œuvre, afin d'évaluer si des progrès raisonnables vers l'élimination des écarts ont été accomplis.

Employé permanent à plein temps

Personne embauchée pour une période indéterminée par une entreprise et qui travaille régulièrement le nombre d'heures normal fixé par celle-ci pour les employés de la catégorie professionnelle dont elle fait partie. Notez que, dans la législation sur l'équité en matière d'emploi, on dit « salarié permanent à plein temps ».

Employé permanent à temps partiel

Personne embauchée pour une période indéterminée par une entreprise et qui travaille régulièrement une partie seulement du nombre d'heures normal fixé par celle-ci pour les employés de la catégorie professionnelle dont elle fait partie. Notez que, dans la législation sur l'équité en matière d'emploi, on dit « salarié permanent à temps partiel ».

Employé temporaire

Personne qui est embauchée de façon temporaire par une entreprise et qui travaille un nombre d'heures donné pendant une période déterminée, ou des périodes totalisant 12 semaines ou plus au cours d'une année civile, à l'exclusion d'une personne qui fréquente à plein temps un établissement d'enseignement secondaire ou postsecondaire et qui travaille durant les congés scolaires. Notez que, dans la législation sur l'équité en matière d'emploi, on dit « salarié temporaire ».

Enquête sur la participation et les limitations d'activités

Sondage national qui vise à recueillir de l'information sur les adultes et les enfants atteints d'une invalidité, c'est-à-dire ceux dont les activités quotidiennes sont limitées à cause d'une affection ou d'un trouble de santé. L'Enquête fournit de l'information essentielle sur la prévalence des diverses incapacités et les services de soutien offerts aux personnes handicapées, ainsi que sur le profil d'emploi de ces dernières, leur revenu et leur participation à la société.

Enquête sur l'effectif

Enquête que doit effectuer une entreprise dans le cadre de l'étape 1, « Mise en place d'un programme d'équité en matière d'emploi », pour obtenir des détails sur la composition de son effectif. L'entreprise doit fournir un questionnaire d'auto-identification à chaque employé pour déterminer le nombre de membres des groupes désignés dans l'effectif et dans chacune des catégories professionnelles.

Exigence professionnelle justifiée

Exigence d'emploi qui est légitime et nécessaire à la sécurité, à l'efficacité et à l'exécution adéquate des tâches essentielles d'un travail.

G...

Groupe désigné

Au sens de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, personne faisant partie d'un des groupes suivants :

- les femmes;
- les Autochtones;

-
- les personnes handicapées;
 - les membres de minorités visibles.

H...

Harcèlement

Pratiques, commentaires ou suggestions faisant allusion au sexe, à la race, à l'origine ethnique ou à une invalidité qui blessent, humilient, insultent ou intimident, violent le droit à la vie privée, nuisent au rendement au travail ou menacent le moyen de subsistance d'une personne.

L...

Loi sur l'équité en matière d'emploi

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* actuelle a reçu la sanction royale en 1995 et est entrée en vigueur le 24 octobre 1996.

Elle a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail, de façon à ce que personne ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence. La *Loi* cherche à corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des mesures d'adaptation qui tiennent compte des différences.

La *Loi* vise :

- Les **employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et les sociétés d'État** comptant 100 employés ou plus. On compte environ 474 employeurs du secteur privé et 29 sociétés d'État qui, ensemble, ont un effectif de plus de 651 000 employés.
- Les **ministères et organismes fédéraux** pour qui l'employeur est le Conseil du Trésor, peu importe le nombre d'employés.
- Les **entrepreneurs** qui obtiennent des contrats de biens ou de services du gouvernement fédéral ou qui répondent à des appels d'offres fédéraux d'une valeur de 200 000 \$ ou plus **et qui ont un effectif comptant 100 employés ou plus.**
- Les **employeurs distincts** du secteur public fédéral comptant 100 employés ou plus.
- Les **autres employeurs du secteur public**, y compris les Forces canadiennes, la Gendarmerie royale du Canada et le Service canadien du renseignement de sécurité.

On peut consulter la *Loi* à l'adresse suivante : <http://laws.justice.gc.ca/fr/E-5.401/>

M...

Mesure d'adaptation raisonnable

Règles, usages et systèmes d'emploi ainsi que mécanismes de soutien conçus pour accommoder les différences qui, sans toutefois causer de préjudice injustifié à l'entreprise, font en sorte que personne ne se voie imposer un accès restreint aux avantages ou aux occasions d'emploi en raison de son sexe, de sa race, de sa couleur ou de son incapacité. Une mesure d'adaptation raisonnable adoptée pour une personne ou un groupe peut être avantageuse pour tous les employés. Par exemple :

- aménagement d'une garderie sur les lieux ou à proximité de l'entreprise, ou dispositions de remboursement des frais de garderie;
- adaptation du lieu de travail, des responsabilités de l'emploi et des horaires afin de répondre aux besoins raisonnables liés à la santé, à la culture et aux obligations familiales des employés;
- fourniture d'équipement technique (p. ex. des aides visuelles ou à la communication pour personnes malentendantes) et de réseau de soutien social (p. ex. du personnel formé pour aider les personnes handicapées au travail).

Mesure spéciale

Mesure temporaire adoptée spécifiquement pour un groupe désigné dans une catégorie professionnelle précise, comme le recrutement ciblé ou des projets de formation spéciale visant principalement à combler des écarts d'emploi attribuables à de la discrimination, pendant une période déterminée. Ce type de mesures vise à accélérer le recrutement, la sélection et la promotion d'employés qualifiés membres de groupes désignés afin d'atteindre la pleine représentation.

Milieu de travail favorable

Milieu de travail juste, équitable et favorable, où il n'existe aucun désavantage en emploi pour les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées ou les membres des minorités visibles, et où on instaure des mesures d'adaptation afin de tenir compte des différences.

Minorités visibles

Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, personnes qui ne sont pas Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.

N...

Niveau de sous-représentation

Voir « Écart ».

Objectif

Objectif, numérique ou non, qu'une entreprise compte atteindre dans un délai spécifié.

Objectif à court terme

Objectif fixé pour une période maximale de trois ans.

Objectif non numérique

Objectif qualitatif, par exemple, l'adoption ou la modification d'une politique ou d'une pratique particulière touchant l'équité en matière d'emploi, et ce, au cours d'une période spécifiée.

Objectif numérique

Synonyme de « objectif quantitatif ». Nombre ou pourcentage d'employés qualifiés faisant partie d'un groupe désigné qui sont sur le point d'être recrutés, formés et promus au cours d'une période spécifiée, selon l'écart relevé au cours de l'analyse de l'effectif. Ces objectifs ne sont pas des quotas; ils représentent plutôt les attentes de l'entreprise une fois qu'elle aura fait de son mieux pour régler le problème.

Obstacle

Dans le cadre de l'équité en matière d'emploi, politiques ou pratiques officielles ou officieuses (écrites ou non) qui ont pour effet de contraindre ou d'exclure des membres des groupes désignés de manière **disproportionnée** en raison de facteurs non liés à la nature du travail, au mérite ou à la sécurité (p. ex. des exigences qui ne sont pas des exigences professionnelles justifiées).

Obstacle à l'emploi

Règles, usages ou systèmes d'emploi qui ont des effets défavorables sur les membres des groupes désignés et qui ne sont pas des exigences professionnelles réellement justifiées, y compris :

- Tort ou mauvaise volonté qui se reflète dans des actes délibérément discriminatoires contre des membres des groupes désignés.
- Traitement inégal (p. ex. poser des questions différentes aux femmes et aux hommes postulant le même emploi).
- Obstacles systémiques qui dissuadent ou empêchent des membres des groupes désignés de profiter d'occasions d'emploi (p. ex. des exigences arbitraires relatives à la taille et au poids).

-
- Maintien d'un milieu de travail hostile ou abusif à l'égard de membres des groupes désignés.
 - Installations inadéquates présentant des obstacles physiques pour les personnes handicapées.

Entreprise

Aux fins du Programme de contrats fédéraux, tout employeur visé, notamment les entreprises privées, les universités, les cégeps, les hôpitaux et les organismes sans but lucratif.

P...

Part des cessations de fonctions

Nombre de cessations de fonctions au sein d'un groupe désigné divisé par le nombre de cessations de fonctions dans l'effectif total.

Part des embauches

Nombre d'embauches au sein d'un groupe désigné divisé par le nombre d'embauches dans l'effectif total.

Part des promotions

Nombre de promotions au sein d'un groupe désigné divisé par le nombre de promotions dans l'effectif total.

Personne handicapée

Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, personne ayant une déficience durable ou récurrente soit de ses capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et qui :

- a. soit considère qu'elle a des aptitudes réduites pour exercer un emploi;
- b. soit pense qu'elle risque d'être classée dans cette catégorie par son employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience.

La définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.

Plan d'équité en matière d'emploi

Plan d'action qui comprend des objectifs numériques (ou quantitatifs) et non numériques (ou qualitatifs), ainsi que les calendriers de mise en oeuvre à court et à long terme, et qui énonce clairement les responsabilités. Ce plan a pour but premier de se doter d'un effectif représentatif et d'un milieu de travail favorable.

Politiques et pratiques positives

Mesures qui contribuent à créer un milieu de travail respectueux et adaptable pour tous les employés, y compris les membres des groupes désignés, et qui aident à attirer un nombre croissant de personnes issues des groupes désignés sous-représentés dans l'effectif de l'entreprise. Les politiques et pratiques positives vont au-delà de la simple élimination des obstacles; elles remplacent les obstacles par des politiques et des pratiques qui favorisent activement un effectif représentatif. On pourrait citer en exemple l'établissement d'une politique de lutte contre le harcèlement. Notez que, dans la législation sur l'équité en matière d'emploi, on dit « règles et usages positifs ».

Pondération

Processus par lequel on établit, en chiffre, la disponibilité externe afin de refléter plus fidèlement la répartition de l'effectif à l'interne.

Population active

Partie de la population canadienne âgée de 15 ans et plus qui était employée ou en chômage et qui cherchait activement du travail, ou qui avait été mise à pied et était disposée à travailler pendant la période visée par l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

Profil de l'effectif

Profil de l'effectif d'une entreprise où l'on décrit la répartition des groupes désignés et d'autres employés par catégorie professionnelle et par échelle de salaire correspondante.

Programme de contrats fédéraux

Programme fédéral visant à assurer que les fournisseurs de biens et de services de compétence provinciale qui font affaire avec le gouvernement du Canada se dotent d'un effectif équitable et représentatif et le maintiennent, conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et aux exigences du Programme.

Programme d'équité en matière d'emploi

Mise en œuvre continue de l'équité en matière d'emploi, y compris le plan d'équité en matière d'emploi, une fois qu'il a été élaboré, des communications régulières, des consultations, une analyse de la représentation des quatre groupes désignés au sein de l'effectif et une étude des systèmes d'emploi. Le but ultime de ce programme est de faire en sorte que le milieu de travail est favorable et que l'effectif est représentatif de la population active canadienne.

Progrès raisonnable

Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les employeurs doivent veiller à ce que leur plan d'équité en matière d'emploi se traduise par des progrès raisonnables en vue d'obtenir un effectif représentatif dans les délais visés par le plan. Aux fins de la *Loi*, il y a « progrès raisonnables » lorsque les objectifs de recrutement et d'avancement sont atteints, c'est-à-dire qu'il y a diminution de la sous-représentation.

Promotion

Synonyme d'« avancement ». Passage permanent d'un poste ou d'un emploi dans l'entreprise à un autre poste ou emploi qui :

- offre un meilleur salaire ou une meilleure échelle salariale que celui ou celle du poste ou de l'emploi qu'occupait avant l'employé;
- se situe à un échelon plus élevé au sein de la hiérarchie de l'entreprise;
- comprend une reclassification du poste ou de l'emploi de l'employé.

R...

Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi

Ensemble de données tirées du recensement et de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités. Ce rapport fournit des détails sur la composition de la population active au Canada. Les données sont versées dans des tableaux et divisées par régions géographiques et par groupes désignés.

Le rapport aide les employeurs à planifier, à élaborer et à mettre en œuvre un programme d'équité en matière d'emploi. Dans les tableaux, on représente par région géographique le nombre et les pourcentages de membres des groupes désignés au sein de la population active. Ces données peuvent servir de guide si elles sont employées conjointement avec des données internes sur l'effectif. Elles permettent aux employeurs d'évaluer leur rendement individuel et, par la suite, de fixer des objectifs et des calendriers de mise en œuvre réalistes relativement à l'équité en matière d'emploi.

Recensement

Statistique Canada procède au recensement de la population canadienne tous les cinq ans. Le recensement fournit une foule de renseignements de toutes sortes sur la population, par exemple, sur leur sexe, leur état matrimonial, leurs études, leur emploi, leur revenu, leur origine ethnique et leur langue.

Région métropolitaine de recensement

Région géographique établie à l'annexe 1 du *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*.

Règlement sur l'équité en matière d'emploi

Alors que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* décrit clairement les obligations principales des employeurs, certains détails essentiels se trouvent dans le *Règlement*. On a apporté la dernière main à ce règlement à la suite de consultations réalisées à l'échelle du Canada en 1995, auprès de groupes représentant les employeurs, les syndicats et les groupes désignés.

Le *Règlement* apporte des précisions dans les domaines suivants :

- la collecte d'information sur l'effectif;
- l'analyse de l'effectif;
- l'étude des systèmes d'emploi;
- la tenue de dossiers sur l'équité en matière d'emploi.

Représentant des employés

Personne choisie par des employés syndiqués et des employés non syndiqués pour les représenter. Cela inclut les agents négociateurs. Notez que, dans la législation sur l'équité en matière d'emploi, on dit « représentant des salariés ».

Représentation interne

Nombre de membres des groupes désignés divisé par le nombre total d'employés au sein d'une entreprise.

S...

Sous-représentation

Il y a sous-représentation d'un groupe désigné dans une catégorie professionnelle quand le pourcentage des employés membres de ce groupe désigné est moins élevé que le pourcentage de leur disponibilité sur le marché du travail.

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIÉMT)

Le Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIÉMT), qui a remplacé le Système informatisé de présentation des rapports d'équité en matière d'emploi

(SIPREME), est une application en ligne s'adressant aux employeurs participant au Programme légiféré d'équité en matière d'emploi (PLÉME) et au Programme de contrats fédéraux (PCF). Le système compte des outils d'analyse et des modèles qui aident les employeurs à respecter leurs obligations en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

T...

Taux de réponse

Le taux de réponse permet de mesurer le pourcentage de questionnaires remplis et retournés par rapport au nombre total d'employés. Il représente le nombre de questionnaires qui ont été retournés remplis au complet ou en partie divisé par le nombre de questionnaires distribués. Nombre de questionnaires retournés remplis.

$$\text{Taux de réponse} = \frac{\text{au complet ou en partie}}{\text{Nombre de questionnaires distribués}}$$

Taux de retour

Le taux de retour permet de mesurer le pourcentage de questionnaires retournés. Il représente le nombre de questionnaires qui ont été retournés vierges, remplis au complet ou remplis en partie divisé par le nombre de questionnaires distribués. Nombre de questionnaires retournés.

$$\text{Taux de retour} = \frac{\text{vierges, remplis au complet ou en partie}}{\text{Nombre de questionnaires distribués}}$$

Test des trois filtres

Outil qui sert à établir l'importance de l'écart de représentation.

Si, au moyen du premier filtre, on obtient un écart de -3 ou plus (remarque : si l'écart est établi à -3 ou plus, la valeur numérique réelle est -3 ou moins, c.-à-d. -3, -4, -5, etc.), cet écart peut être important et doit être consigné et il faut appliquer le deuxième filtre. Si, dans le deuxième filtre, on obtient un écart de 80 % ou moins, cet écart est important et doit faire l'objet d'un examen plus approfondi (les filtres 1 et 2 sont utilisés ensemble). Si, dans le troisième filtre, on obtient un écart de -3 ou moins (remarque : si l'écart est établi à -3 ou moins, la valeur numérique réelle est -3 ou plus, c.-à-d. 3, -2, -1, etc.) pour un groupe désigné donné dans **plus d'une** catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME), ou pour tous les groupes désignés dans une CPEME, cet écart doit être considéré comme important.

Validité

Degré selon lequel un test ou une norme d'emploi mesure ce qu'ils sont conçus pour mesurer. En ce qui concerne l'emploi, ces tests ou normes devraient mesurer la capacité d'un employé de fonctionner efficacement dans un emploi.

Vérification de conformité

Pour veiller à ce que les exigences du Programme de contrats fédéraux soient respectées, le Programme du travail a mandaté des agents d'équité en milieu de travail d'effectuer des vérifications de conformité de toutes les entreprises visées par le Programme de contrats fédéraux. Ce type de vérification permet d'établir dans quelle mesure la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi au sein de l'entreprise répond à chacune des exigences.

Annexe Intro – B

Foire aux questions – Programme de contrats fédéraux

Vous trouverez dans cette annexe les réponses aux questions les plus fréquemment posées concernant le Programme de contrats fédéraux. Les questions ont été classées par sujet.

- 1) Éléments de base du Programme
- 2) Application du Programme
- 3) Attestation d'engagement
- 4) Cueillette de renseignements sur l'effectif
- 5) Données sur l'équité en matière d'emploi
- 6) Conformité au Programme de contrats fédéraux
- 7) Appels et sanctions
- 8) Agents négociateurs et représentants des employés
- 9) Prix d'excellence de l'équité en matière d'emploi
- 10) Retrait

Sujet 1 : Éléments de base du Programme

(Q1.1) Quel est le but du Programme de contrats fédéraux?

(R1.1) Ce programme vise à amener les entreprises qui font des affaires avec le gouvernement du Canada à se doter d'un effectif représentatif de la population active canadienne et à le maintenir. Pour obtenir un contrat fédéral d'une valeur de 200 000 \$ ou plus, elles doivent s'engager à mettre en œuvre un programme d'équité en matière d'emploi efficace.

(Q1.2) Comment une entreprise devient-elle assujettie au Programme de contrats fédéraux?

(R1.2) Une entreprise qui compte 100 employés et plus qui désire soumissionner un contrat d'une valeur de 200 000 \$ ou plus auprès du gouvernement fédéral doit d'abord signer une attestation d'engagement et recevoir un numéro d'attestation. Elle doit

ensuite, lorsqu'elle a obtenu le contrat désiré, élaborer et mettre en œuvre un programme d'équité en matière d'emploi respectant les 12 exigences du Programme de contrats fédéraux. L'entreprise doit aussi permettre la tenue de vérifications sur place pour assurer qu'elle se conforme aux exigences du Programme.

(Q1.3) Quels sont les groupes désignés?

(R1.3) Il y a quatre groupes désignés aux fins de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* : les femmes; les Autochtones; les personnes handicapées; et les membres de minorités visibles.

(Q1.4) En quoi consistent les 12 exigences du Programme de contrats fédéraux?

(R1.4) Ces exigences fournissent à l'entrepreneur un cadre pour planifier, mettre en œuvre et maintenir un programme efficace d'équité en matière d'emploi. Les agents d'équité en milieu de travail du Programme du travail utilisent également ces exigences afin d'évaluer la conformité.

Sujet 2 : Application du Programme

(Q2.1) Quels employeurs sont assujettis au Programme de contrats fédéraux?

(R2.1) Le Programme vise seulement les employeurs de compétence provinciale ayant 100 employés ou plus qui soumissionnent et reçoivent du gouvernement fédéral des contrats de 200 000 \$ ou plus.

(Q2.2) Quelles personnes compte-t-on pour arriver au seuil de 100 employés?

(R2.2) On compte les employés permanents à plein temps, les employés permanents à temps partiel et les employés temporaires. Toutefois, on ne compte pas les des employés temporaires ayant travaillé moins de 12 semaines au cours d'une même année civile, ni les étudiants travaillant uniquement lors des congés scolaires.

(Q2.3) Le seuil de 200 000 \$ comprend-il les taxes?

(R2.3) Oui. Ce seuil comprend toutes les taxes à payer. Par exemple, un contrat de 195 000 \$ est visé par le Programme, parce que 190 000 \$ plus 5 p. 100 de TPS donnent 204 750 \$.

(Q2.4) Le Programme de contrats fédéraux s'applique-t-il seulement aux entreprises canadiennes?

(R2.4) Non. Il s'applique à tous les fournisseurs, qu'ils soient canadiens ou étrangers, comptant 100 employés ou plus au Canada.

(Q2.5) Le Programme de contrats fédéraux s'applique-t-il à tous les contrats du gouvernement fédéral?

(R2.5) Oui, il s'applique à tous les contrats de fourniture de biens et de services de 200 000 \$ ou plus, sauf les contrats de construction, d'achat ou de location de biens immobiliers ou de services juridiques, qui sont conclus avec un ministère ou un organisme fédéral.

(Q2.6) Si notre entreprise obtient, la même année, plusieurs contrats dont la valeur combinée est de 200 000 \$, est-elle assujettie au Programme de contrats fédéraux?

(R2.6) Non. On ne peut pas additionner des contrats pour arriver au seuil de 200 000 \$.

(Q2.7) Notre entreprise est-elle assujettie au Programme de contrats fédéraux si elle obtient une offre à commandes d'environ 200 000 \$ ou plus?

(R2.7) Oui. Le Programme s'applique aux entreprises qui reçoivent des offres à commandes évaluées à 200 000 \$ ou plus.

(Q2.8) Si notre entreprise est de compétence fédérale et qu'elle soumissionne des contrats du gouvernement fédéral, est-elle assujettie au Programme de contrats fédéraux?

(R2.8) Non. Les employeurs de compétence fédérale comptant 100 employés ou plus sont assujettis au Programme légiféré d'équité en matière d'emploi. Cependant, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* précise que les exigences des deux programmes doivent être équivalentes.

(Q2.9) Une fois que les travaux prévus dans un contrat de 200 000 \$ ou plus sont terminés, avons-nous encore des obligations dans le cadre du Programme de contrats fédéraux?

(R2.9) Oui. L'engagement de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi n'est pas pris seulement pour la durée du contrat. Chaque entreprise doit prendre un engagement permanent à l'égard de l'équité en matière d'emploi.

(Q2.10) Si notre entreprise a signé une attestation d'engagement quand elle a soumissionné un contrat de 200 000 \$ ou plus, mais n'a pas obtenu le contrat, a-t-elle quand même des obligations dans le cadre du Programme de contrats fédéraux?

(R2.10) Non. Votre entreprise n'a pas de telles obligations si elle n'a pas obtenu un contrat de fourniture de biens ou de services de 200 000 \$ ou plus.

(Q2.11) Notre entreprise devrait-elle réaliser l'équité en matière d'emploi avant de recevoir un contrat de 200 000 \$ ou plus?

(R2.11) Oui. Les entreprises qui ont signé l'Attestation d'engagement et réalisé l'équité en matière d'emploi avant même d'avoir obtenu un contrat de 200 000 \$ ou plus méritent des éloges. Elles ont l'avantage, lorsqu'elles obtiennent un contrat, d'avoir déjà fait une grande partie des travaux préparatoires à la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi. De plus, elles peuvent s'afficher comme des « employeurs soucieux de l'équité en matière d'emploi ». Enfin, elles profitent déjà des talents des employés membres des groupes désignés.

(Q2.12) Notre entreprise a signé l'Attestation et s'est engagée à réaliser l'équité en matière d'emploi. Pouvons-nous demander l'aide d'un agent d'équité en milieu de travail avant d'obtenir un contrat et d'être assujettis au Programme de contrats fédéraux?

(R2.12) Oui. Vous pouvez demander l'aide d'un agent d'équité en milieu de travail du Programme du travail de votre région. Évidemment, les entrepreneurs déjà assujettis au Programme ont la priorité, mais on vous donnera probablement des conseils afin de vous aider à jeter les fondements de l'équité en matière d'emploi.

(Q2.13) Si notre entreprise a reçu un contrat de 200 000 \$ ou plus, comment saura-t-elle à quel moment débutent ses obligations?

(R2.13) Votre organisation est tenue de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi, conformément aux exigences du Programme de contrats fédéraux, dès qu'elle reçoit un contrat ou une offre à commandes d'une valeur de 200 000 \$ ou plus. Lorsque les responsables du Programme du travail seront informés que votre entreprise a obtenu un contrat, ils lui feront parvenir une lettre confirmant qu'elle figure dans la base de données du Programme de contrats fédéraux.

(Q2.14) Quel genre d'information recevrons-nous lorsque notre entreprise sera assujettie au Programme de contrats fédéraux?

(R2.14) Vous recevrez ce qui suit :

- une copie signée de l'Attestation d'engagement;
- les 12 exigences du Programme de contrats fédéraux;
- la liste des agents d'équité en milieu de travail du Programme du travail;
- un cédérom des outils du Programme de contrats fédéraux à l'intention des employeurs.

Il est possible de consulter les autres outils, notamment le Système informatisé de présentation des rapports d'équité en matière d'emploi, et les renseignements relatifs à la Classification nationale des professions à www.travail.gc.ca.

(Q2.15) Y a-t-il d'autres documents qui peuvent aider un entrepreneur à satisfaire aux exigences du Programme de contrats fédéraux?

(R2.15) Oui. Ils peuvent consulter les Lignes directrices pour la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le *Règlement*, ainsi que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Bien que les lignes directrices s'appliquent surtout aux entreprises de compétence fédérale visées par la *Loi*, les exigences du Programme de contrats fédéraux sont équivalentes à celles prescrites par la *Loi*. Ces lignes directrices sont donc très utiles aux entreprises assujetties au Programme de contrats fédéraux (sauf en ce qui concerne le rapport annuel, qu'elles ne sont pas tenues de soumettre).

Sujet 3 : Attestation d'engagement

(Q3.1) Qu'est-ce qu'une attestation d'engagement?

(R3.1) Il s'agit d'un document juridique qu'une entreprise comptant 100 employés ou plus doit signer pour pouvoir soumissionner ou recevoir un contrat de 200 000 \$ ou plus du gouvernement fédéral. En signant l'attestation, l'entreprise s'engage à mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi dès qu'elle obtient un premier contrat de 200 000 \$ ou plus.

(Q3.2) Quand une entreprise doit-elle signer une attestation d'engagement?

(R3.2) Elle doit la signer dès qu'elle :

- compte 100 employés ou plus au Canada;
- veut soumissionner un contrat du gouvernement fédéral de 200 000 \$ ou plus.

L'entreprise doit présenter l'Attestation d'engagement avant toute soumission, par télécopieur, au Programme de contrats fédéraux, au 819-953-8768.

(Q3.3) Qui doit signer l'Attestation d'engagement?

(R3.3) L'Attestation doit porter la signature du chef de la direction, de son équivalent ou d'un cadre supérieur autorisé.

(Q3.4) Notre entreprise a signé une attestation d'engagement il y a quelques années. Doit-elle en signer une autre?

(R3.4) Votre entreprise devra signer une nouvelle attestation d'engagement dans l'un des cas suivants :

- l'Attestation précédente a été signée il y a trois ans ou plus;
- le signataire ne fait plus partie de votre entreprise;
- votre entreprise a changé de dénomination sociale;

-
- votre entreprise a acquis d'autres entreprises par prises de contrôle ou fusionnements, ou a fait d'autres changements structurels importants.

(Q3.5) L'Attestation d'engagement s'applique-t-elle à toute l'entreprise ou seulement à la partie de l'entreprise qui exécute le contrat?

(R3.5) Une fois signée, l'attestation engage tout l'effectif canadien de l'entreprise, y compris tous ses éléments, comme ses divisions, ses directions et ses bureaux de ventes, etc.

(Q3.6) Notre entreprise compte plus de 100 employés et a reçu récemment un contrat de plus de 200 000 \$ du gouvernement fédéral, mais on ne nous a pas demandé de signer une attestation d'engagement? Que devons-nous faire?

(R3.6) Dans un tel cas, votre entreprise doit corriger la situation en envoyant l'Attestation d'engagement dûment remplie à l'administration centrale du Programme de contrats fédéraux. Soulignons toutefois que le personnel administrant le Programme fait le suivi des nouveaux contrats et communique avec toute entreprise qui devrait être assujettie au Programme dès qu'il constate que l'attestation n'a pas été signée.

(Q3.7) Si notre entreprise n'est pas assujettie au Programme de contrats fédéraux, mais fait l'objet d'une prise de contrôle ou d'un fusionnement par une entreprise qui, elle, y est assujettie, y sommes-nous également assujettis?

(R3.7) Votre entreprise sera assujettie au Programme si elle devient une division de l'entreprise qui l'acquiert, sauf si elle demeure une entité légale distincte.

(Q3.8) L'Attestation d'engagement peut-elle être annulée?

(R3.8) Oui. Une entreprise peut annuler son attestation si elle est dans l'une des situations suivantes :

- son effectif tombe bien en dessous de 100 employés et il est peu probable qu'il remonte à ce niveau dans un avenir rapproché;
- elle a reçu un numéro d'attestation, mais n'a pas obtenu de contrat de 200 000 \$ ou plus du gouvernement fédéral et ne soumissionnera plus;
- elle a cessé ses activités pour cause de faillite, de liquidation ou de fermeture.

Dans de telles situations, le chef de la direction, ou tout cadre supérieur ayant un pouvoir de signature, doit écrire à l'administration centrale du Programme de contrats fédéraux pour lui indiquer que l'entreprise demande l'annulation du numéro d'attestation.

Si l'entreprise n'est pas dans l'une de ces situations, elle peut quand même se retirer du Programme de contrats fédéraux. Toutefois, elle perdra son droit de soumissionner des contrats ou de répondre à des offres à commandes du gouvernement fédéral d'une valeur de 25 000 \$ ou plus. Pour en savoir plus sur les retraits, consultez la rubrique intitulée « Sujet 10 : Retrait ».

Sujet 4 : Cueillette de renseignements sur l'effectif

(Q4.1) Qu'est-ce qu'une enquête sur l'effectif?

(R4.1) Il s'agit d'une enquête menée auprès de tous les employés d'une entreprise qui travaillent au Canada. Un questionnaire d'auto-identification est distribué à chacun d'eux afin d'établir le niveau de représentation des quatre groupes désignés dans l'entreprise, à savoir les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les membres de minorités visibles.

(Q4.2) À qui est destiné le questionnaire d'auto-identification?

(R4.2) Il faut remettre ce questionnaire aux employés permanents à plein temps, aux employés permanents à temps partiel, aux employés temporaires et aux nouveaux employés. Toutefois, on ne le remet pas aux employés temporaires ayant travaillé moins de 12 semaines au cours d'une même année civile, ni aux étudiants travaillant uniquement durant les congés scolaires.

(Q4.3) Que faut-il demander dans le questionnaire?

(R4.3) Les questions à poser se trouvent à l'annexe IV du *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*. Le questionnaire doit fournir les définitions de « minorités visibles », de « personnes handicapées » et de « Autochtones » énoncées à l'article 3 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Il doit mentionner que l'employé n'est pas obligé de remplir le questionnaire et que ses réponses sont confidentielles (à moins qu'il accepte qu'elles soient utilisées à d'autres fins). Il doit aussi indiquer que l'employé peut s'identifier comme membre de plus d'un groupe (p. ex., un Autochtone peut également s'identifier comme personne handicapée). Il doit aussi expliquer clairement le but de l'enquête sur l'effectif et fournir le nom d'une personne-ressource.

(Q4.4) Peut-on ajouter des questions à ce questionnaire?

(R4.4) Oui, pourvu que ces questions aient trait à l'équité en matière d'emploi. Elles peuvent porter, par exemple, sur les sous-groupes des minorités visibles ou sur les genres d'incapacité. On peut aussi demander aux employés l'autorisation d'utiliser leurs réponses aux fins de la mise sur pied d'autres mesures d'équité en matière d'emploi, comme des programmes de formation.

(Q4.5) Les entreprises peuvent-elles gagner du temps en identifiant elles-mêmes les employés appartenant aux groupes désignés?

(R4.5) Non. Personne, y compris les gestionnaires du personnel, ne peut déterminer le statut de l'employé à son insu et sans son consentement. Toutefois, l'employeur peut utiliser son système de paye pour obtenir des renseignements relatifs au sexe.

(Q4.6) L'employeur peut-il aider les employés à remplir le questionnaire?

(R4.6) Oui, dans certains cas. Par exemple, lorsqu'un employé ne comprend pas bien l'anglais ou le français, qu'il a de la difficulté à lire ou qu'il a besoin d'aide pour remplir le formulaire, l'employeur peut discuter avec lui de son statut et établir s'il veut s'identifier à un groupe désigné.

(Q4.7) Quelle est la différence entre le taux de retour et le taux de réponse au questionnaire?

(R4.7) Le taux de retour permet de mesurer le pourcentage de questionnaires retournés. Il représente le nombre de questionnaires qui ont été retournés vierges, remplis au complet ou remplis en partie divisé par le nombre de questionnaires distribués.

$$\text{Taux de retour} = \frac{\text{Nombre de questionnaires retournés vierges, remplis au complet ou en partie}}{\text{Nombre de questionnaires distribués}}$$

Le taux de réponse permet de mesurer le pourcentage de questionnaires remplis et retournés par rapport au nombre total d'employés. Il représente le nombre de questionnaires qui ont été retournés remplis au complet ou en partie divisé par le nombre de questionnaires distribués.

$$\text{Taux de réponse} = \frac{\text{Nombre de questionnaires retournés remplis au complet ou en partie}}{\text{Nombre de questionnaires distribués}}$$

(Q4.8) Même si les employés ne sont pas obligés de répondre au questionnaire, peut-on les obliger à le retourner?

(R4.8) Oui. Vous pouvez les obliger à le retourner même s'ils ne sont pas obligés d'y répondre. Autrement dit, vous pouvez demander à chaque employé de remettre le questionnaire, qu'il soit rempli ou non. Vous pouvez aussi fixer une échéance pour la remise du questionnaire, prendre les mesures nécessaires pour savoir quels employés ne l'ont pas remis et inciter ces derniers à le remettre.

(Q4.9) Quel moyen peut-on prendre pour obtenir un taux élevé de réponse et de retour?

(R4.9) Une bonne communication est le meilleur moyen d'obtenir un taux élevé de réponse et de retour. Vous pouvez tenir des séances d'information, distribuer un bulletin de nouvelles ou envoyer un courriel. Vous pouvez aussi faire appel aux représentants des employés et aux agents négociateurs pour aider à obtenir de meilleurs résultats. On a noté, au fil du temps, qu'on obtient un meilleur taux de retour et de réponse quand on prévoit une « journée d'enquête » pour remplir le questionnaire. À la date prévue, annoncée longtemps d'avance (au moyen d'une séance d'information, par exemple), on donne aux employés le temps et l'espace nécessaires pour remplir le questionnaire et on met à leur disposition des personnes-ressources. Ensuite, on peut faire un suivi auprès de ceux qui n'ont pas répondu pour augmenter le taux de réponse. Cependant, on ne peut les obliger à répondre au questionnaire, mais seulement à le retourner (qu'il soit rempli au complet ou non).

(Q4.10) Que se passe-t-il si le taux de réponse est faible ou si on croit que bien des membres des groupes désignés ne se sont pas identifiés comme tels?

(R4.10) Tant que le taux de réponse n'est pas de 100 p. 100, vous devez envisager de faire un suivi auprès des employés. Puisque les employés sont tenus de s'identifier eux-mêmes et que personne ne peut le faire pour eux, le taux de réponse risque d'être plus élevé s'ils sont davantage informés des retombées ou des avantages qui vont de pair avec l'auto-identification. Votre entreprise peut également choisir d'indiquer qu'il est obligatoire de retourner le questionnaire, mais qu'il n'est pas obligatoire de s'identifier. Par exemple, les employés peuvent retourner un questionnaire vierge.

(Q4.11) Les employés peuvent-ils modifier leurs réponses après qu'ils ont remis le questionnaire?

(R4.11) Oui. Vous devez remettre le questionnaire aux employés qui veulent modifier leurs réponses. Ces changements peuvent être dus au fait que quelqu'un décide de s'identifier à un groupe désigné ou que sa situation a changé (p. ex., une personne peut récemment avoir subi un accident et faire maintenant partie du groupe des personnes handicapées).

(Q4.12) Faut-il remettre un questionnaire aux nouveaux employés?

(R4.12) Oui. Dès que vous embauchez un employé, vous devez lui remettre un questionnaire pour vous assurer que les données sur votre effectif sont à jour. Les nouveaux employés devraient recevoir l'information dès leur embauche et être encouragés à remplir le questionnaire.

Sujet 5 : Données sur l'équité en matière d'emploi

(Q5.1) D'où proviennent les données sur la disponibilité sur le marché du travail des membres des groupes désignés?

(R5.1) Les données sur les femmes, les Autochtones et les minorités visibles proviennent du plus récent recensement du Canada. Quant aux données sur les personnes handicapées, elles proviennent de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités. Toutes ces données sont réunies dans le Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi.

(Q5.2) Qu'est-ce que le Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi?

(R5.2) Ce rapport donne de l'information sur les caractéristiques des membres des groupes désignés relatives aux professions et aux études révélées par le recensement et l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités. Le rapport, combiné aux données sur l'effectif interne, aide les entreprises à déterminer quels groupes désignés sont sous-représentés dans quelle catégorie professionnelle et à planifier et à mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi.

(Q5.3) Où trouve-t-on le Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi?

(R5.3) On peut le consulter dans le site www.travail.gc.ca.

(Q5.4) Qu'est-ce que la Classification nationale des professions?

(R5.4) Il s'agit d'une manière de décrire les professions des Canadiens. Elle classe les emplois selon le genre de compétences (c'est-à-dire le genre de travail effectué) et le niveau de compétences (c'est-à-dire le minimum d'études ou d'expérience requis pour faire le travail). Elle regroupe tous les emplois en 522 groupes de base auxquels elle assigne un code à 4 chiffres qui correspondent chacun à un aspect important de la profession représentée.

(Q5.5) Que sont les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi et en quoi sont-elles différentes de celles de la Classification nationale des professions?

(R5.5) Les codes de la Classification nationale des professions sont divisés en 14 catégories, appelées catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi. On s'en sert pour évaluer le niveau de représentation des membres des groupes désignés et suivre le développement professionnel de ces derniers au fil du temps.

(Q5.6) Qu'est-ce que le Système de gestion de l'information de l'équité en milieu de travail?

(R5.6) Le Système de gestion de l'information de l'équité en milieu de travail (SGIÉMT), qui a remplacé le Système informatisé de présentation des rapports d'équité en matière d'emploi (SIPREME), est une application en ligne s'adressant aux employeurs participant au Programme légiféré d'équité en matière d'emploi (PLÉME) et au Programme de contrats fédéraux (PCF). Le système compte des outils d'analyse et des modèles qui aident les employeurs à respecter leurs obligations en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. On incite fortement votre organisation à choisir cette option parce qu'elle élimine les longs calculs et met rapidement à votre disposition les tableaux détaillés requis.

(Q5.7) Comment accède-t-on au Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIÉMT)?

(R5.7) Vous pouvez accéder au SGIÉMT en ligne à l'adresse suivante www.travail.gc.ca.

(Q5.8) Sommes-nous tenus de nous servir du Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIÉMT) en ligne fourni par le Programme du travail?

(R5.8) L'utilisation du SGIÉMT n'est pas obligatoire, mais on conseille fortement de s'en servir, car le système fait gagner du temps et réduit l'effort à fournir en générant automatiquement les données requises par le Programme de contrats fédéraux. Tout autre logiciel ou application utilisée doit produire des données comparables à celles produites par le SGIÉMT.

(Q5.9) Où peut-on obtenir de l'aide en cas de difficulté avec le Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIÉMT)?

(R5.9) S'il vous faut de l'aide avec le SGIÉMT, vous devriez vous adresser, en premier lieu, aux agents d'équité en milieu de travail dans les provinces du Programme du travail. Vous pouvez également obtenir de l'aide technique en composant le numéro d'assistance sur le SGIÉMT du Programme du travail, soit le 819-953-7510 ou par courrier électronique : weims@labour-travail.gc.ca.

Sujet 6 : Conformité avec le Programme de contrats fédéraux

(Q6.1) Que signifie « être en conformité » avec le Programme de contrats fédéraux?

(R6.1) Pour être en conformité avec le Programme, une entreprise doit avoir élaboré, mis en œuvre et maintenu un programme et un plan d'équité en matière d'emploi qui respectent les 12 exigences du Programme de contrats fédéraux, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*. Un agent d'équité en milieu de travail vérifiera la conformité initiale, le programme et le plan d'équité en matière d'emploi de chaque entreprise pour s'assurer de la conformité. Si l'entreprise est conforme, elle devra faire tous les efforts raisonnables pour mettre en œuvre son plan d'équité en matière d'emploi et accomplir des progrès raisonnables en vue de combler les écarts en matière de représentation. Une vérification de conformité de suivi sera effectuée.

(Q6.2) Le Programme du travail a-t-il établi des quotas que nous devons respecter?

(R6.2) Non. Les quotas sont des exigences rigides et arbitraires qui ne tiennent pas compte des particularités d'une entreprise, et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* les interdit expressément. Nous vous demandons de vous fixer des objectifs réalistes et adaptés à vos besoins et à votre situation.

(Q6.3) Qu'arrive-t-il si notre entreprise se fixe des objectifs ambitieux, mais ne réussit pas à les atteindre?

(R6.3) Vous ne serez pas pénalisé si vous avez déployé de bonne foi tous les efforts raisonnables pour atteindre vos objectifs. Certains objectifs peuvent être difficiles à atteindre en raison de changements imprévus dans les ressources ou les activités de votre entreprise ou dans le marché du travail. Votre plan d'équité en matière d'emploi doit prévoir des règles et des usages qui vous permettent de vous adapter à de tels changements.

(Q6.4) Comment choisissez-vous les employeurs qui font l'objet d'une vérification de conformité?

(R6.4) Nous les choisissons au hasard parmi tous les employeurs assujettis au Programme. Nous donnons parfois la priorité à ceux qui n'ont jamais fait l'objet d'une vérification de conformité ou qui ne l'ont pas été depuis plus de cinq ans.

(Q6.5) Quand notre entreprise sera-t-elle vérifiée?

(R6.5) La première vérification de conformité peut avoir lieu environ un an après que l'entreprise a obtenu son premier contrat fédéral de 200 000 \$ ou plus qui l'a assujetti au Programme de contrats fédéraux. Les vérifications suivantes peuvent être effectuées tous les trois ans.

(Q6.6) Combien de fois notre entreprise recevra-t-elle la visite des vérificateurs?

(R6.6) Le nombre de vérifications n'est pas limité; seule leur fréquence l'est. Il n'y en aura que tous les trois ans ou plus après la première vérification, sauf indication contraire dans une vérification de conformité précédente.

(Q6.7) Qu'arrive-t-il si notre entreprise avait 100 employés ou plus lorsqu'elle a signé l'attestation, mais qu'elle en a moins de 100 au moment où elle est choisie pour une vérification de conformité?

(R6.7) Si tel est le cas et si vous prévoyez que vous n'aurez pas plus d'employés dans un avenir prévisible au moment où votre entreprise est choisie pour une vérification de conformité, vous pouvez vous retirer du Programme de contrats fédéraux, sans pénalité, en annulant son numéro d'attestation.

(Q6.8) Qu'arrive-t-il si le nombre d'employés descend en dessous de 100 pendant une vérification de conformité?

(R6.8) Si le nombre d'employés descend à 50 ou moins, le Programme de contrats fédéraux annule habituellement la vérification. S'il est plus près de 100 employés, l'agent d'équité en milieu de travail négociera avec l'employeur afin de faire quand même la vérification de conformité, surtout si l'employeur a fait preuve de bonne foi. Après la vérification, si l'effectif continue de diminuer, l'employeur peut demander de faire annuler son numéro d'attestation et d'être libéré de ses obligations en vertu du Programme de contrats fédéraux. Le Programme du travail examine toujours chacun de ces cas attentivement.

(Q6.9) Un agent d'équité en milieu de travail peut-il se présenter chez nous sans prévenir pour effectuer une vérification de conformité?

(R6.9) Non. Il doit communiquer avec vous par téléphone ou par écrit avant de se présenter en personne.

(Q6.10) De quels documents l'agent d'équité en milieu de travail a-t-il besoin durant une vérification de conformité?

(R6.10) Vous devez fournir des preuves écrites des mesures que vous avez prises pour vous conformer aux 12 exigences du Programme de contrats fédéraux. En plus du plan d'équité en matière d'emploi et d'une description des résultats obtenus, l'agent d'équité en milieu de travail peut vous demander les documents suivants :

- les communications écrites expliquant l'équité en matière d'emploi aux gestionnaires et aux employés;
- le questionnaire d'auto-identification et les explications qui l'accompagnent;

-
- le profil de l'effectif, indiquant la représentation actuelle de tous les employés de même que celle des quatre groupes désignés dans chacune des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi dans lesquelles on retrouve des employés;
 - les documents prouvant les mesures que vous avez mises en place pour promouvoir un milieu de travail favorable et exempt de harcèlement (p. ex., la politique de lutte contre le harcèlement);
 - une description de la façon dont vous faites le suivi et l'évaluation de votre programme d'équité en matière d'emploi.

(Q6.11) Qui peut être interviewé pendant une vérification de conformité?

(R6.11) L'agent d'équité en milieu de travail doit pouvoir communiquer avec les cadres supérieurs qui participent au programme d'équité de l'entreprise, les agents négociateurs, les représentants des employés, ainsi que des employés de son choix.

(Q6.12) Quels genres de dossiers d'équité en matière d'emploi devons-nous tenir?

(R6.12) La liste des dossiers se trouve à l'article 11 du *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*. En voici quelques éléments :

- un dossier concernant l'appartenance de chaque employé à un groupe désigné, le cas échéant;
- un dossier concernant la classification de chaque employé selon sa catégorie professionnelle;
- un dossier concernant la rémunération et les augmentations de rémunération de chaque employé;
- un dossier concernant les promotions de chaque employé;
- un exemplaire du questionnaire de l'enquête sur l'effectif aux employés et des autres sources de renseignements que l'employeur a utilisées pour analyser son effectif;
- le sommaire des résultats de l'analyse de l'effectif;
- une description des mesures que l'employeur a prises dans le cadre de l'étude de ses systèmes d'emploi;
- le plan d'équité en matière d'emploi de l'employeur;
- un dossier concernant les mesures que l'employeur a prises pour assurer le suivi de la mise en œuvre du plan d'équité en matière d'emploi;
- un dossier concernant les mesures prises par l'employeur et les renseignements fournis aux employés.

(Q6.13) Les résultats de la vérification de conformité seront-ils rendus publics?

(R6.13) Si un tiers demande un exemplaire du rapport final de la vérification de conformité en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information*, le Programme du travail peut

être obligé de lui en remettre un. Cependant, les renseignements de nature financière, commerciale, scientifique ou technique et tout autre renseignement que votre entreprise a toujours considéré comme confidentiels peuvent être exclus s'ils satisfont aux critères établis par la *Loi*.

(Q6.14) Notre entreprise doit fournir à l'agent d'équité en milieu de travail notre plan d'équité en matière d'emploi. Ce plan contient des renseignements délicats. Qu'est-ce qui nous prouve que ces renseignements resteront confidentiels?

(R6.14) Le Programme de contrats fédéraux fait tous les efforts nécessaires pour préserver la confidentialité des documents faisant l'objet d'une vérification.

(Q6.15) Quelles sont les conséquences en cas de non-conformité?

(R6.15) Si votre entreprise ne respecte pas son engagement à mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi, elle peut être jugée non conforme et subir les sanctions prévues. Elle peut être inscrite sur la Liste des contractants non admissibles du Programme de contrats fédéraux et perdre ainsi le droit de soumissionner ou de recevoir du gouvernement fédéral des contrats ou des offres à commandes d'une valeur de 25 000 \$ ou plus. Il est possible de faire appel des décisions de non-conformité.

(Q6.16) Sommes-nous libérés de nos obligations en vertu du Programme de contrats fédéraux si nous sommes jugé conforme?

(R6.16) Non. La première vérification de votre entreprise n'est que la première étape d'un long processus. Les vérifications suivantes porteront sur les progrès réalisés et les efforts investis depuis le début de la mise en oeuvre du programme et du plan d'équité en matière d'emploi.

Sujet 7 : Appels et sanctions

(Q7.1) Notre entreprise a été jugée non conforme à la suite d'une vérification. Que pouvons-nous faire si nous ne sommes pas d'accord?

(R7.1) Vous pouvez contester la conclusion de la vérification en faisant appel au ministre du Travail.

(Q7.2) Quelle est la procédure d'appel?

(R7.2) Si votre entreprise est jugée non conforme, elle sera avisée par écrit des motifs de cette décision et de son droit d'en appeler au ministre du Travail.

Votre entreprise aura 30 jours, après la réception de l'avis de non-conformité, pour indiquer au ministre du Travail les raisons de votre demande d'appel.

S'il accepte votre demande, le ministre nommera un évaluateur indépendant et acceptable pour les deux parties. Votre entreprise doit accepter de rencontrer l'évaluateur. Celui-ci étudiera les conclusions de la vérification et donnera son avis au ministre du Travail.

Si l'évaluateur soutient la décision de non-conformité, les sanctions s'appliqueront, c'est-à-dire que votre entreprise sera inscrite sur la Liste des contractants non admissibles du Programme de contrats fédéraux.

Par contre, si l'évaluateur soutient la position de votre entreprise, une nouvelle vérification de conformité sera effectuée.

(Q7.3) Comment l'évaluateur indépendant procède-t-il?

(R7.3) L'évaluateur rencontre l'entreprise et les responsables du Programme de contrats fédéraux pour établir les faits et juger si la décision de non-conformité est justifiée. Il soumet ses conclusions par écrit au ministre du Travail.

(Q7.4) Comment l'évaluateur indépendant est-il choisi?

(R7.4) Le Programme du travail possède une liste de personnes acceptables pour les entreprises et le Ministère. Le ministre choisit un évaluateur dans cette liste.

(Q7.5) Après avoir subi des sanctions, quand et à quelles conditions un employeur pourra-t-il de nouveau soumissionner des contrats fédéraux?

(R7.5) Les employeurs déclarés non conformes ne peuvent pas soumissionner des contrats fédéraux dépassant 25 000 \$ tant qu'ils ne se seront pas améliorés à la satisfaction des responsables du Programme du travail. Autrement dit, tant qu'ils n'auront pas élaboré, mis en œuvre et maintenu un programme d'équité en matière d'emploi qui respecte les exigences du Programme de contrats fédéraux. Lorsque le programme d'équité en matière d'emploi sera approuvé par un agent d'équité en milieu de travail, les sanctions seront levées, et l'employeur redeviendra admissible au Programme de contrats fédéraux.

Sujet 8 : Agents négociateurs et représentants des employés

(Q8.1) Les agents négociateurs et les représentants des employés doivent-ils participer au programme d'équité en matière d'emploi de l'employeur?

(R8.1) Oui. Le Programme de contrats fédéraux exige la participation des agents négociateurs (aussi appelés représentants syndicaux) ou des représentants des employés à l'élaboration et à la mise en œuvre du programme d'équité en matière d'emploi. Le succès de ce programme dépend largement de la coopération des agents

négociateurs et des représentants des employés, c'est pourquoi il est important que les employeurs obtiennent leur engagement. Toutefois, on ne peut pas demander aux représentants de commenter le plan final d'équité en matière d'emploi.

(Q8.2) Quelles sont les rôles et responsabilités des agents négociateurs et des représentants des employés à l'égard de l'équité en matière d'emploi?

(R8.2) Ils doivent participer au nom de leurs unités de négociation et peuvent aider à sensibiliser leurs membres à l'équité en matière d'emploi et à élaborer un plan d'équité acceptable pour eux. Les agents négociateurs peuvent siéger au comité consultatif de l'équité en matière d'emploi de l'employeur et jouer un grand rôle dans la création d'un milieu de travail favorable et équitable. À noter que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* précise que les consultations ne sont pas une forme de cogestion.

(Q8.3) L'équité en matière d'emploi influe-t-elle sur les dispositions relatives à l'ancienneté?

(R8.3) Une disposition relative à l'ancienneté, sans lien avec le licenciement et le rappel au travail, est considérée comme un obstacle à l'équité si elle constitue une pratique discriminatoire en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les droits d'ancienneté concernant le licenciement et le rappel au travail ne sont pas considérés comme des obstacles. Toutefois, lorsqu'une disposition relative à l'ancienneté entraîne des effets défavorables sur les possibilités d'emploi des membres des groupes désignés, l'entreprise, les agents négociateurs et les représentants des employés doivent se consulter et trouver des mesures pour minimiser l'obstacle. À noter que ce qui précède s'applique aux dispositions relatives à l'ancienneté inscrites dans une convention collective, ainsi qu'aux pratiques en matière d'ancienneté reconnues par la procédure normalisée de l'entreprise, mais ne figurant pas dans la convention collective. Lisez l'article 8 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* pour en savoir plus.

(Q8.4) L'équité en matière d'emploi entraîne-t-elle la cogestion?

(R8.4) Non. Même si les agents négociateurs partagent la responsabilité de la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi avec les cadres supérieurs et le chef de la direction de l'entreprise, la gestion des programmes d'équité en matière d'emploi relève uniquement de ces derniers, comme c'est le cas pour les autres programmes de l'entreprise.

(Q8.5) Les agents négociateurs ou les représentants des employés seront-ils consultés pendant la vérification de conformité?

(R8.5) Oui. L'agent d'équité en milieu de travail les rencontrera au cours de la vérification de conformité pour connaître leur opinion sur l'élaboration et la mise en œuvre du programme d'équité en matière d'emploi.

Sujet 9 : Prix d'excellence de l'équité en matière d'emploi

*** Veuillez noter que le Programme de prix d'excellence de l'équité en matière d'emploi est actuellement à l'étude. D'autres renseignements suivront dès qu'ils seront disponibles.*

(Q9.1) Que sont les Prix d'excellence de l'équité en matière d'emploi?

(R9.1) Ces prix comprennent le prix Vision et les certificats de mérite :

- Le prix Vision souligne les méthodes les plus créatives de mise en œuvre de l'équité, de la diversité et de l'intégration dans le milieu de travail;
- les certificats de mérite récompensent les entreprises qui font des efforts remarquables et continus pour obtenir un effectif représentatif des quatre groupes désignés.

Le Programme de contrats fédéraux participe à l'attribution de prix d'excellence visant à reconnaître les succès particuliers obtenus par les entreprises dans la mise en œuvre des programmes d'équité en matière d'emploi. Le gouvernement du Canada les a créés, en 1990, pour souligner publiquement les réalisations des entreprises qui dépassent les exigences de base de l'équité en matière d'emploi et qui font preuve de créativité pour améliorer la diversité de leur effectif et favoriser l'inclusion de tous les employés. Ces entreprises sont honorées à l'occasion d'une cérémonie de remise de prix.

(Q9.2) Comment les employeurs sont-ils choisis pour un prix d'excellence?

(R9.2) Un formulaire est envoyé aux employeurs dont la conformité a été établie par une vérification pour les inviter à soumettre leur candidature.

Les employeurs remplissent le formulaire qui porte sur leur programme d'équité en matière d'emploi et sur les mesures exceptionnelles qu'ils ont prises à cet égard. Un groupe d'anciens lauréats et de spécialistes de l'équité en matière d'emploi du Programme du travail évalue les demandes d'après les réponses reçues et choisit les gagnants.

Sujet 10 : Retrait

(Q10.1) Peut-on se retirer du Programme de contrats fédéraux?

(R10.1) Oui. Il suffit d'en faire la demande par écrit au Programme du travail. Toutefois, une entreprise qui se retire du Programme ne pourra plus soumissionner des contrats de biens ou de services auprès du gouvernement fédéral d'une valeur de plus de 25 000 \$.

(Q10.2) Qu'arrive-t-il quand une entreprise demande à se retirer du Programme?

(R10.2) Le Programme du travail accuse réception de la demande de retrait et ajoute le nom de l'entreprise à la Liste des contractants non admissibles du Programme de contrats fédéraux. Le public peut consulter cette liste sur le site Web du Programme du travail. Le numéro d'attestation de l'entreprise est alors annulé, et les ministères fédéraux sont avisés qu'elle n'a plus le droit de soumissionner ou de recevoir des contrats de 25 000 \$ ou plus du gouvernement fédéral.

(Q10.3) Une entreprise peut-elle de nouveau joindre le Programme de contrats fédéraux après s'en être retirée?

(R10.3) Oui, mais elle devra d'abord mettre en œuvre un programme d'équité en matière d'emploi. Un agent d'équité en milieu de travail du Programme du travail vérifiera ensuite si elle est conforme à toutes les exigences du Programme de contrats fédéraux. Si l'entreprise est jugée en conformité, elle pourra signer une nouvelle demande d'attestation d'engagement et nous la soumettre afin de recevoir un nouveau numéro d'attestation lui permettant ainsi de soumissionner à nouveau.

(Q10.4) Comment une entreprise peut-elle se retirer du Programme de contrats fédéraux?

(R10.4) Elle doit pour cela envoyer une lettre à l'administration centrale du Programme de contrats fédéraux. La lettre doit comprendre :

- le nom de l'entreprise;
- l'adresse de l'entreprise;
- le nombre actuel d'employés de l'entreprise;
- les motifs de la demande de retrait;
- une confirmation qui stipule que l'entreprise renonce à son droit de soumissionner des contrats ou de répondre à des offres à commandes de 25 000 \$ ou plus du gouvernement fédéral;
- la signature du chef de la direction, du président ou d'un autre cadre ayant le pouvoir de signature de l'entreprise.

Annexe Intro – C

Processus de vérification de conformité

Cette section vise à présenter la notion de vérification de conformité à votre entreprise. Même si le processus en quatre étapes sert de guide à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un programme d'équité en matière d'emploi efficace dans votre milieu de travail, il vise aussi à vous aider à satisfaire aux exigences du Programme de contrats fédéraux et à obtenir et à conserver son statut de conformité. Dans le cadre de ce programme, votre entreprise devra démontrer initialement qu'elle est conforme à n'importe quel moment après avoir participé au Programme de contrats fédéraux pendant deux ans.

On compte deux types de vérifications de conformité : la vérification de conformité initiale et la vérification de conformité de suivi.

Vérification de conformité initiale

La vérification de conformité initiale n'a lieu qu'une fois, normalement quelque temps après votre deuxième anniversaire dans le cadre du Programme de contrats fédéraux. La date en question est calculée à compter de la date du premier contrat ou de la première offre à commandes de plus de 200 000 \$ que votre entreprise a obtenu du gouvernement fédéral, et non à compter de la date où votre entreprise a signé son attestation d'engagement.

Pour en savoir plus sur l'Attestation d'engagement du Programme de contrats fédéraux, consultez le site suivant : www.travail.gc.ca

Les procédures utilisées pour déterminer si votre entreprise satisfait ou non aux exigences du Programme de contrats fédéraux suivent habituellement les trois premières étapes du processus en quatre étapes décrit dans le présent guide. Dans le cadre de ce processus, l'agent d'équité en milieu de travail validera les résultats et les conclusions de la vérification de conformité en réalisant une visite de vérification sur place à la fin de l'étape 2 ou près de la fin de cette étape, après que vous aurez rédigé l'ébauche de votre rapport sommaire sur l'étude des systèmes d'emploi. Une deuxième visite de vérification sur place pourrait avoir lieu avant la rédaction du rapport final sur la vérification de conformité. Puisque la vérification de conformité porte d'abord sur le respect des exigences du Programme de contrats fédéraux, vous ne serez pas pénalisé si vous choisissez de ne pas utiliser le processus en quatre étapes, à condition que le processus que vous favoriserez réponde à toutes les exigences. Quoi qu'il en soit, on vérifiera la conformité à chacune des exigences, peu importe le processus utilisé.

L'objectif ultime de la vérification de conformité initiale est de s'assurer que votre entreprise a établi un programme d'équité en matière d'emploi (s'il n'existe pas d'écarts dans la représentation des groupes désignés dans votre effectif) et un plan d'équité en matière d'emploi (si écarts il y a) permettant de mettre efficacement en œuvre l'équité en matière d'emploi dans votre milieu de travail. Lorsqu'il y a des écarts, le plan d'équité en matière d'emploi doit suffire à faire en sorte que, si des efforts raisonnables sont faits en vue de mettre en œuvre ce plan, des progrès raisonnables seront faits pour éliminer les écarts. Il s'agit là de la principale norme que l'agent d'équité en milieu de travail mesurera au cours de la vérification de conformité initiale. Vous devez notamment avoir en place et mettre en œuvre les mécanismes nécessaires à la surveillance et au maintien du programme d'équité en matière d'emploi de votre entreprise. De plus, vous devrez vous assurer que, entre la fin de la vérification de conformité initiale et la première vérification de conformité de suivi, vous aurez fait des efforts raisonnables et accompli des progrès raisonnables.

Pour prouver que votre entreprise respecte les exigences du Programme de contrats fédéraux durant la vérification de conformité initiale, vous devez fournir des documents démontrant clairement que vous avez rempli chacune de ces exigences, essentiellement les activités liées aux étapes 1, 2 et 3.

- ✓ Un mécanisme de reddition de compte a été établi et comprend à tout le moins la nomination d'un cadre supérieur responsable de la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi au sein de votre entreprise.
- ✓ Il faut qu'une communication régulière avec les employés, les représentants des employés et les agents négociateurs au sujet de l'équité en matière d'emploi soit évidente. Ces communications doivent, par exemple, fournir des renseignements au sujet du but de l'équité en matière d'emploi et expliquer l'engagement de la direction à cet égard.
- ✓ Il faut fournir des éléments probants d'activités régulières de consultation et de collaboration entreprises avec les représentants des employés et les agents négociateurs concernant les questions liées à l'équité en matière d'emploi. Les activités incluent l'élaboration du questionnaire d'auto-identification et de la stratégie de l'enquête sur l'effectif ainsi que l'élaboration, l'examen et la révision du plan d'équité en matière d'emploi.
- ✓ Un rapport sommaire de l'analyse de l'effectif ou un document équivalent doit être fourni. Ce rapport doit présenter en détail de quelle façon l'enquête sur l'effectif a été réalisée, le questionnaire d'auto-évaluation a été utilisé, les renseignements sont tenus à jour (et des éléments attestant que les renseignements sont bel et bien tenus à jour), et l'analyse de l'effectif a été menée. Il faut aussi décrire de quelle façon les résultats ont été obtenus et la façon dont ceux-ci ont servi à orienter l'étude des systèmes d'emploi et à fixer les objectifs numériques du plan d'équité en matière d'emploi. Vous devrez fournir à l'agent d'équité en milieu de travail un tableau sommaire de l'analyse de l'effectif (comme celui qui est produit par le Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail et décrit en détail à l'étape 2) ou un équivalent.

-
- ✓ Un rapport sommaire de l'étude des systèmes d'emploi, ou l'équivalent, où l'on décrit les politiques et les pratiques ayant fait l'objet de l'étude, de même que les conclusions.
 - ✓ Un plan d'équité en matière d'emploi avec des dossiers de toutes les activités connexes, notamment la surveillance et la mise en œuvre du plan et les modifications apportées à ce dernier.

Si votre entreprise dispose déjà d'un plan d'équité en matière d'emploi et que les renseignements nécessaires sont déjà accessibles, l'agent d'équité en milieu de travail peut également évaluer les efforts et les progrès raisonnables réalisés en vue de doter l'entreprise d'un effectif représentatif de la population active canadienne. Cette évaluation n'est toutefois requise qu'au cours de la vérification de conformité de suivi.

Si l'on estime que vous êtes conforme, à l'issue de la vérification de conformité initiale, votre programme d'équité en matière d'emploi et votre plan seront jugés suffisants. Au cours de la vérification de conformité de suivi, on évaluera vos efforts et vos progrès en fonction des objectifs et des mesures qui y sont contenus. Dans le cadre de cette évaluation, on tiendra pour acquis que les révisions apportées au programme et au plan entre temps ne changent en rien leur capacité d'assurer des progrès raisonnables. L'agent d'équité en milieu de travail s'appuiera sur le programme et le plan d'équité en matière d'emploi qui avait été jugé conforme au cours de la vérification de conformité initiale pour mener la première vérification de conformité de suivi.

Vérification de conformité de suivi

Les vérifications de conformité de suivi sont périodiques et peuvent avoir lieu à tout moment trois ans après la réalisation d'une vérification de conformité. Elles servent à vérifier si votre entreprise continue à satisfaire à toutes les exigences et si des efforts et des progrès raisonnables ont été accomplis pour combler les écarts, mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi et maintenir un climat favorable en milieu de travail.

Pour maintenir votre conformité au Programme de contrats fédéraux, vous devez fournir ce qui suit à l'agent d'équité en milieu de travail au cours de la vérification de suivi :

- Une analyse à jour de l'effectif avec une évaluation indiquant si des progrès raisonnables ont été accomplis. Cela inclut au moins trois ans de renseignements au sujet des embauches, des promotions et des cessations d'emploi. Vous devrez fournir à l'agent d'équité en milieu de travail un Tableau des réalisations dûment rempli ou l'équivalent.
- Si des progrès raisonnables n'ont pas été réalisés – preuves que tous les efforts raisonnables ont été investis afin de mettre en œuvre le plan d'équité en matière d'emploi. Parmi les autres documents à l'appui, mentionnons votre plan d'équité en matière d'emploi, assorti d'éléments probants de contrôle, les examens entrepris et les révisions apportées au plan.

-
- Preuve de communication, de collaboration et de consultation continue entre la haute direction et les employés, les représentants des employés et les agents négociateurs.
 - Preuve de la tenue d'information à jour sur l'équité en matière d'emploi sur chaque employé, d'analyses de l'effectif fréquentes et de la surveillance et de l'étude des systèmes d'emploi pour veiller à ce qu'ils ne présentent toujours pas d'obstacles.
 - Un exemplaire du tout dernier plan d'équité en matière d'emploi mis en place.

Pour y arriver, l'agent d'équité en milieu de travail établit la conformité en évaluant ce qui suit :

- (1) si des efforts raisonnables ont été déployés pour assurer des progrès raisonnables;
- (2) si des progrès raisonnables ont été accomplis en vue d'une pleine représentation des quatre groupes désignés dans votre effectif, soit les femmes, les membres des minorités visibles, les personnes handicapées et les Autochtones;
- (3) si vous avez procédé à un examen détaillé de votre programme ayant donné comme résultat qu'un nouveau plan d'équité en matière d'emploi sera élaboré tous les trois ans.

Ce qui est considéré comme raisonnable variera d'une situation à l'autre. Selon la *Loi*, votre entreprise doit se doter d'un effectif représentatif dans une période raisonnable. Pour ce faire, votre entreprise doit établir un plan d'équité en matière d'emploi qui compte des objectifs acceptables et des mesures suffisantes pour appuyer ces objectifs. Si votre plan ne répond pas à cette norme, il est insuffisant et des progrès raisonnables ne seront pas possibles. S'il n'y a aucun écart de représentation au sein de votre effectif, l'agent d'équité en milieu de travail évaluera les efforts et les progrès raisonnables accomplis en vue de réaliser un milieu de travail favorable et un effectif représentatif.

Résultats et répercussions de la vérification de conformité

L'agent d'équité en milieu de travail regroupe toutes les conclusions de la vérification de conformité en un rapport de vérification de conformité qu'il remet au Conseil de gestion de la conformité. Ce conseil est responsable de la décision finale quant à la conformité de votre entreprise.

Une constatation de conformité indique que l'agent d'équité en milieu de travail a déterminé puis démontré au Conseil de gestion de la conformité que votre entreprise a mis en œuvre l'équité en matière d'emploi et qu'elle satisfait à toutes les exigences de la *Loi*, du *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* et du Programme de contrats fédéraux.

Une constatation de non-conformité indique que l'agent d'équité en milieu de travail a déterminé puis démontré au Conseil de gestion de la conformité et au ministre du Travail que votre entreprise n'a pas mis en œuvre l'équité en matière d'emploi conformément à la *Loi*, au *Règlement* et au Programme de contrats fédéraux. Dans l'optique d'une vérification de conformité initiale, cela signifie que votre entreprise n'a pas pris les mesures requises pour

élaborer un plan d'équité en matière d'emploi conforme aux exigences. Dans le cadre d'une vérification de suivi, une constatation de non-conformité indique que vous n'avez pas accompli d'efforts et de progrès raisonnables pour mettre en œuvre votre programme d'équité en matière d'emploi satisfaisant aux exigences.

Si votre entreprise est déclarée non conforme, elle sera inscrite sur la Liste des contractants non admissibles du Programme de contrats fédéraux et ne pourra plus soumissionner pour des contrats ou des offres à commandes de 25 000 \$ ou plus (toutes taxes comprises) portant sur la fourniture de biens ou de services.

