



**Canadian Human Rights Commission
Commission canadienne des droits de la personne**

***RAPPORT DE VÉRIFICATION
DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI***

Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Dossier n° 2820-02-H06-2008

Date d'approbation: 24 février 2010

Avertissement :

La Commission canadienne des droits de la personne présente les observations et évaluations ci-jointes à l'employeur dans le cadre de sa vérification de la conformité de celui-ci à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Si l'une des politiques ou pratiques examinées dans le cadre de cette vérification venait à faire l'objet d'une plainte en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la Commission se réserve le droit de statuer sur cette plainte conformément aux dispositions de cette dernière loi. Les constatations découlant de cette vérification n'excluent donc pas qu'une plainte puisse être déposée en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

RAPPORT DE VÉRIFICATION DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Nom de l'employeur	Ressources humaines et Développement des compétences Canada
Nom et titre de la personne-ressource	Liane Lavallée, directrice par intérim de l'Équité en emploi, de la Diversité et des Langues officielles
Secteur	Secteur public
Nombre d'employés	23 389 employés au 2 juin 2009
Analyse de l'effectif	L'analyse de l'effectif datée du 2 juin 2009 est basée sur les données du Recensement de 2006 et sur l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités.
Siège social ou administration centrale	Ottawa (Ontario)
Bureaux régionaux	Toutes les provinces et tous les territoires
Représentants des employés	Alliance de la Fonction publique du Canada : 78 % Institut professionnel de la fonction publique du Canada : 10 % Association canadienne des employés professionnels : 6 % Association canadienne des agents financiers : 2 %
Agent de vérification de la conformité	Michel De Césaré
Phase de vérification	Évaluation des progrès

La Division de la conformité à l'équité en matière d'emploi de la Commission canadienne des droits de la personne (la Commission) a effectué une évaluation préliminaire de la conformité de Ressources humaines et Développement des compétences Canada en décembre 2001.

La Commission a effectué une évaluation des progrès du 10 juillet 2008 au 10 décembre 2009. Cette phase du processus de vérification de la Commission permet de s'assurer que l'employeur continue de s'acquitter de ses obligations en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le présent rapport expose les résultats de cette vérification.

INTRODUCTION

Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) a connu plusieurs phases de restructuration organisationnelle depuis la dernière vérification en 2001. À l'époque, le Ministère était connu sous le nom de Développement des ressources humaines Canada. En décembre 2003, il a été scindé en deux ministères : Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Développement social Canada.

En 2005, l'initiative Service Canada a été lancée officiellement pour offrir à la population canadienne un accès centralisé et personnalisé aux services et prestations du gouvernement du Canada. Un réseau distinct de prestation des services intégrés (y compris des services de ressources humaines) avait alors été mis en place pour Service Canada.

Enfin, en mars 2007, le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences et celui du Développement social ont fusionné pour former la nouvelle entité. La structure de gouvernance est à la mesure de son mandat législatif ministériel et de son cadre de gestion. En vertu des lois en vigueur, RHDC constitue un seul et même ministère qui englobe l'initiative Service Canada et une division nommée Programme du travail.

En janvier 2008, dans l'optique de réharmoniser ses services intégrés et d'éliminer tout chevauchement inutile, le Ministère a mis en place plusieurs fonctions intégrées au service de l'ensemble du portefeuille. Les directions générales de l'agent principal des finances de RHDCC et de Service Canada ont été fusionnées, tout comme les directions générales des services de ressources humaines, des bureaux de la sécurité du Ministère et des services de vérification interne. La nouvelle Direction générale des services de ressources humaines dont relève la Division de la diversité et des langues officielles, a ainsi pour mandat d'offrir des services intégrés de ressources humaines à l'ensemble du portefeuille.

Actuellement, le Ministère occupe plus de 700 000 mètres carrés de bureaux au Canada, soit près de 10 % de tous les bureaux occupés par le gouvernement. Dans la région de la capitale nationale, les employés travaillent principalement à Gatineau et à Ottawa et représentent 30 % de l'effectif. D'un point de vue régional, les bureaux comprennent les opérations administratives et des locaux d'accès facile situés dans plus de 300 collectivités partout au Canada. Les activités du Ministère sont divisées en trois secteurs, soit les politiques et programmes de RHDCC, Service Canada et le Programme du travail. L'effectif de RHDCC est syndiqué à 96 %. En juin 2009, l'effectif comptait 23 389 employés, dont la plus forte concentration se situe dans la catégorie professionnelle Administration et service extérieur avec 76 % des employés. Suivent la catégorie Soutien administratif à 15 % et la catégorie Scientifique et professionnelle à 5 %.

REPRÉSENTATION DES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS

Le tableau suivant illustre la représentation globale des membres des groupes désignés au sein de l'effectif de l'employeur au cours des dernières années. Il convient de souligner que le nombre total d'employés a diminué de près de la moitié pour les années 2005 et 2006, étant donné que RHDCC a été divisé en deux entités distinctes, pour être fusionnées en 2007.

Femmes : Le taux de réussite** relatif à l'équité en matière d'emploi est passé de 124 % en 2000 à 117 % en 2009. Même s'il a quelque peu diminué, ce taux demeure supérieur au taux de disponibilité.

Autochtones : Le taux de réussite est passé de 187 % en 2000 à 133 % en 2009. Soulignons toutefois qu'au fil des ans le taux de représentation globale des Autochtones est demeuré bien supérieure au taux de disponibilité.

Personnes handicapées : Le taux de réussite est passé de 188 % en 2000 à 197 % en 2009. Le taux de représentation globale en 2009 atteint presque le double du taux de disponibilité.

Minorités visibles : Le taux de réussite est passé de 73 % en 2000 à 86 % en 2009. Depuis 2000, le taux de représentation globale augmente de façon constante.

Année	Taille de l'effectif*	Femmes				Autochtones			
		Nbre	Repr. (%)	Disp. (%)	Réussite** (%)	Nbre	Repr. (%)	Disp. (%)	Réussite** (%)
2009	23 389	16 461	70,4	60,1	117	927	4,0	3,0	133
2008	22 259	15 697	70,5	59,7	118	984	4,4	3,4	132
2007	21 545	15 250	70,8	59,2	120	875	4,1	3,1	130
2006	12 025	9 073	75,5	62,6	120	518	4,3	3,9	112
2005	12 272	9 228	75,2	63,2	119	498	4,1	3,9	104
2000	23 720	16 978	71,6	57,9	124	661	2,8	1,5	188

Année	Taille de l'effectif*	Personnes handicapées				Minorités visibles			
		Nbre	Repr. (%)	Disp. (%)	Réussite** (%)	Nbre	Repr. (%)	Disp. (%)	Réussite** (%)
2009	23 389	1 605	6,9	3,5	193	2 271	9,7	11,3	86
2008	22 259	1 807	8,1	3,5	230	2 123	9,5	11,4	84
2007	21 545	1 753	8,1	3,4	238	1 945	9,0	9,2	98
2006	12 025	1 036	8,6	3,5	244	912	7,6	8,3	91
2005	12 272	1 079	8,8	3,5	248	925	7,5	8,4	90
2000	23 720	1 770	7,5	4,0	186	1 368	5,8	8,0	72

*La taille de l'effectif est établie d'après les rapports annuels soumis par l'employeur au Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor. Elle comprend les travailleurs permanents à temps plein et à temps partiel, de même que les travailleurs temporaires s'ils représentent au moins 20 % de l'effectif.

**Taux de réussite : ratio entre la représentation au sein de l'effectif et la disponibilité sur le marché du travail.

Légende :

Repr. : représentation des membres des groupes désignés parmi l'effectif.

Disp. : disponibilité des membres des groupes désignés au sein de la population apte au travail. Les taux de disponibilité sont indiqués si une analyse de l'effectif a été menée au cours de l'année.

PROCESSUS DE VÉRIFICATION

La présente vérification a été faite en vertu des pouvoirs prévus à l'article 22 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et conformément au processus adopté par la Commission.

Le 10 juillet 2008, le secrétaire général de la Commission a avisé RHDCC qu'une vérification de la conformité serait effectuée. Celle-ci a commencé en août 2008, par l'envoi à l'employeur d'un questionnaire visant à recueillir des renseignements sur la conformité aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Après de longues discussions avec l'employeur relativement aux données requises pour procéder à l'analyse de l'effectif, la vérification a été entreprise. Dans le cadre de cette vérification, la Commission a examiné les documents soumis par l'employeur et fait d'autres analyses de l'information fournie.

En octobre 2009, la direction, des membres du personnel et leurs représentants ont été interrogés sur place pour recueillir d'autres renseignements et valider les constatations préliminaires. Les observations formulées dans le présent rapport sont basées sur les renseignements fournis par l'employeur et sur une analyse indépendante de ces renseignements. La vérification a porté sur les éléments disponibles pour évaluer la conformité de RHDCC aux neuf exigences législatives suivantes :

- Cueillette de renseignements sur l'effectif
- Analyse de l'effectif
- Étude des systèmes, politiques et pratiques en matière d'emploi
- Plan d'équité en matière d'emploi
- Mise en œuvre et suivi du plan d'équité en matière d'emploi
- Révision périodique du plan d'équité en matière d'emploi
- Information à fournir aux employés
- Consultation et collaboration
- Dossiers d'équité en matière d'emploi

RÉSULTATS DE LA VÉRIFICATION

La présente section fournit les résultats de l'examen de la conformité. L'analyse, qui comprenait l'examen des dossiers et des documents soumis par RHDCC ainsi que des entrevues avec des gestionnaires, des employés et leurs représentants, a permis de déterminer que l'employeur a pris toutes les mesures nécessaires afin de respecter ses obligations. Pour évaluer la conformité à

chacune des exigences législatives, la Commission a considéré les indicateurs particuliers mentionnés dans le sondage de vérification remis à l'employeur au début de la vérification.

1. Cueillette de renseignements sur l'effectif

Indicateurs

- L'employeur mène une enquête d'auto-identification au moyen d'un questionnaire fournissant des définitions conformes à la *Loi* et au *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*. Ce questionnaire comprend un code d'identification personnel pour chacun des employés et les informe de ce qui suit :
 - ▶ une personne peut faire partie de plus d'un groupe désigné
 - ▶ le processus d'auto-identification est volontaire
 - ▶ une personne peut, à tout moment, modifier les renseignements fournis
 - ▶ les renseignements recueillis sont confidentiels et ne peuvent être utilisés que pour permettre à l'employeur de remplir ses obligations dans le cadre de la *Loi* ou, s'il en a la permission, à des fins de gestion des ressources humaines conformément à la *Loi*
 - ▶ la documentation est disponible en média substitut.
- L'employeur tient à jour les résultats de l'enquête.

Analyse

RHDCC a mené une campagne éclair d'auto-identification d'octobre à décembre 2007, au cours de laquelle les données démographiques (enquête d'auto-identification) ont été communiquées à tous les employés dans l'article « Comptez-vous comme inclus » du bulletin électronique hebdomadaire RHDCC. L'article a de nouveau été publié dans trois bulletins de 2008. Tous les bulletins RHDCC sont archivés sur le site intranet de RHDCC à titre de référence. Dans le même ordre d'idées, depuis janvier 2007, le bulletin électronique hebdomadaire Info Service Canada a été utilisé pour diffuser un message en continu à tous les employés de Service Canada à propos de l'enquête démographique d'auto-identification. Depuis janvier 2008, Info Service Canada est publié toutes les deux semaines. Tous les bulletins électroniques Info Service Canada sont également archivés sur le site intranet de Service Canada à titre de référence.

De plus, un lien sur le portail des employés des sites intranet de RHDCC et de Service Canada dirige les employés vers un article permanent qui décrit l'objectif de l'enquête démographique d'auto-identification et les étapes pour y participer. La page d'accueil de l'intranet de Service Canada contient en outre un « message déroulant » dans la section annonces qui renvoie les employés à l'article « Participez à l'enquête d'auto-identification - Aidez-nous à nous assurer que notre effectif reflète la diversité de la population que nous servons ». L'employeur possède donc des dossiers d'équité en matière d'emploi pour environ 73 % de ses employés. En atteignant un taux de réponse plus élevé, l'employeur pourrait sans doute réduire les écarts, voire en éliminer certains.

Une recommandation a été formulée et l'employeur a accepté de collaborer avec les syndicats afin d'accroître le taux de participation.

2. Analyse de l'effectif

Indicateurs

- L'employeur fait une analyse de son effectif à l'aide des renseignements recueillis grâce à l'enquête sur l'effectif et de ceux versés aux dossiers des employés.
- L'analyse permet de mesurer le degré de sous-représentation des membres des groupes désignés. Elle est effectuée en comparant la représentation de ces personnes au sein de chacune des catégories professionnelles avec l'ensemble de la population apte au travail ou avec les secteurs de cette population susceptibles d'être distingués en fonction de critères de compétence, d'admissibilité ou d'ordre géographique où l'employeur serait fondé à choisir ses employés.
- L'employeur prépare un résumé de son analyse de l'effectif, qui comprend la proportion d'embauche, d'avancement et de cessations d'emploi de membres des groupes désignés.

Analyse

L'analyse de l'effectif de RHDCC a été effectuée le 2 juin 2009 et est basée sur les données du Recensement de 2006 et sur l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités.

L'employeur a fourni un résumé de cette analyse qui inclut une description de la méthodologie employée et précise clairement, pour chaque groupe désigné, les écarts de sous-représentation par catégorie professionnelle. Le sommaire donne aussi de l'information exhaustive sur les parts d'embauche, d'avancement et de cessations d'emploi.

Voici quelques-uns des principaux écarts de sous-représentation déterminés par l'employeur :

Femmes – Exploitation	(-3)
Autochtones –Groupe de la direction	(-9)
Personnes handicapées – Scientifique et professionnelle	(-16)
Minorités visibles – Groupe de la direction	(-10)
– Administration et service extérieur	(-352)

Ces écarts ne sont qu'un échantillon de ceux déterminés par l'employeur lors de l'analyse de l'effectif. Ils ont été choisis en fonction de facteurs tels leur ampleur, leur importance ou leur persistance.

Lorsque les données du plus récent recensement seront disponibles, l'employeur devra refaire une analyse de l'effectif afin que les objectifs quantitatifs fixés dans le plan d'équité en matière d'emploi soient fondés sur des estimations à jour de la disponibilité des membres des groupes désignés.

3. Étude des systèmes, politiques et pratiques en matière d'emploi

Indicateurs

- En s'appuyant sur les résultats de l'analyse de l'effectif, l'employeur examine ses systèmes, ses politiques et ses pratiques d'emploi pour déterminer si ceux-ci constituent des obstacles à l'emploi des personnes faisant partie des groupes désignés.
- Pour chaque catégorie professionnelle où il y a sous-représentation des membres d'un groupe désigné, l'employeur examine ses systèmes, ses politiques et ses pratiques d'emploi relativement à ce qui suit :
 - ▶ recrutement
 - ▶ sélection et embauche
 - ▶ perfectionnement et formation
 - ▶ avancement
 - ▶ maintien en poste et cessation d'emploi
 - ▶ mesures d'adaptation.
- L'employeur a aussi mis en place un processus servant à examiner ses nouveaux systèmes et ses récentes politiques et pratiques en matière d'emploi afin de vérifier qu'ils ne créent pas d'autres obstacles.

Analyse

Le 30 septembre 2009, RHDC a fait un examen de ses systèmes d'emploi (ESE) à l'aide d'un conseiller. La méthode utilisée ne comprenait pas la consultation des membres des groupes désignés ni des représentants syndicaux. L'ESE se fondait sur l'étude des dossiers de dotation et sur l'analyse de données. À la suite d'une réunion entre le représentant de la Commission et le Comité de consultation patronale-syndicale le 20 octobre 2009, les deux parties ont accepté d'entamer une consultation à partir de l'ESE de septembre 2009.

Le rapport de vérification de 2001 recommandait au Ministère de mettre en œuvre le plus rapidement possible son initiative prévue visant à assurer un suivi des plaintes par appartenance à un groupe désigné afin de déterminer si les membres des groupes désignés étaient toujours davantage victimes de harcèlement. Aucune preuve de ce suivi n'a été établie en 2009.

Les obstacles cernés par RHDC comprennent les suivants :

Femmes – Exploitation

Aucun obstacle n'a été cerné en raison du nombre restreint de postes dans cette catégorie professionnelle, soit 16 postes pour 23 389 employés.

Personnes handicapées – Toutes les catégories professionnelles

Un obstacle a été cerné pour les personnes handicapées. Il se rapporte à l'accessibilité au financement afin de répondre aux besoins d'adaptation des employés. Par exemple, la politique a été créée sans tenir compte d'une responsabilisation adéquate ni des attributions en matière de diversité.

Minorités visibles – Toutes les catégories professionnelles

- Le taux de réponse général de l'enquête d'auto-identification (73 %) est inférieur au taux acceptable de 80 %.
- La question de l'équité en matière d'emploi n'est généralement pas prise en compte dans les mesures de recrutement et de dotation.
- Les conseillers en ressources humaines sont très peu ou pas suffisamment formés sur l'équité en matière d'emploi.
- Le Ministère utilise rarement la marge de manœuvre prévue par la *Loi sur la fonction publique* dans le processus de recrutement. Le Ministère compte le taux de déclin le plus élevé d'après la Commission de la fonction publique.
- La petite zone de sélection utilisée dans le processus de recrutement n'attire pas les minorités visibles.
- La dotation des postes bilingues à nomination impérative a un effet négatif sur le recrutement de certaines minorités visibles.

À la suite des entrevues réalisées par la Commission avec des membres des groupes désignés, les questions suivantes ont également été mentionnées par les employés comme des obstacles potentiels.

Minorités visibles – Groupe de la direction

- Certains gestionnaires embauchent les personnes qu'ils connaissent et qui leur ressemblent.
- Le nombre de membres des minorités visibles dans le jury de sélection est insuffisant.
- Les questions pendant les entrevues sont parfois discriminatoires.
- Certains gestionnaires ont des idées préconçues sur les minorités visibles (elles sont paresseuses, par exemple).
- Certains membres des minorités visibles sont victimes de harcèlement et quittent le Ministère avant d'atteindre le niveau de la direction.
- Aucun programme de mentorat n'est offert pour créer des postes de cadre à l'attention des minorités visibles.
- Les minorités visibles ne sont pas assez informées des postes intérimaires à pourvoir.

Autochtones – Groupe de la direction

- Les obligations du travail et les rites ancestraux de chasse et de pêche sont difficiles à concilier.
- Les Autochtones sont réticents à l'idée de s'éloigner de leurs réserves.
- Le nombre d'employés autochtones est insuffisant dans les grands centres urbains.

- Certains gestionnaires comprennent mal la culture autochtone.

La vérification confirme que l'employeur a déterminé les causes principales de la sous-représentation des groupes désignés au sein de l'effectif. Les consultations supplémentaires en cours auprès des représentants des employés pour l'ESE pourraient contribuer à cerner d'autres obstacles possibles à l'emploi.

<p>4. Plan d'équité en matière d'emploi</p> <p>Indicateurs</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'employeur prépare un plan d'équité en matière d'emploi qui précise les politiques et pratiques positives à instituer à court terme, d'une part en matière de recrutement, de formation, d'avancement et de maintien en fonction des membres des groupes désignés et, d'autre part pour la prise de mesures d'adaptation raisonnables à leur égard, afin de corriger la sous-représentation constatée par l'analyse de l'effectif. • Le plan renferme un calendrier de mise en œuvre de l'application des politiques et pratiques positives. • Le plan indique les mesures à prendre à court terme pour éliminer les obstacles cernés par l'étude des systèmes d'emploi et renferme le calendrier de mise en œuvre de ces mesures. • Le plan comprend des objectifs quantitatifs pour le recrutement et l'avancement des membres des groupes désignés au sein des catégories professionnelles où ils sont sous-représentés. Une analyse des objectifs montre que ces derniers sont réalisables, étant donné que l'employeur a tenu compte des facteurs suivants : <ul style="list-style-type: none"> ▶ le degré de sous-représentation des membres des groupes désignés par catégorie professionnelle, ▶ la disponibilité de personnes qualifiées au sein de son effectif et dans la population apte au travail, ▶ toute croissance ou réduction anticipée de l'effectif pendant la durée du plan, ▶ le roulement prévu du personnel pendant la durée du plan. • Le plan propose des mesures à prendre chaque année pour que l'employeur atteigne les objectifs de représentation à court terme. • Le plan comprend des objectifs à long terme quant à l'augmentation de la représentation des membres des groupes désignés, et fournit une stratégie pour atteindre ces objectifs.

Analyse

En raison des changements organisationnels, aucun plan d'équité en matière d'emploi n'a été préparé depuis 2004. RHDCC en est à élaborer un plan triennal national basé sur les résultats de la dernière analyse de l'effectif et de l'ESE.

En attendant la mise en œuvre du plan d'équité, RHDCC dispose d'un plan d'activités intégré pour 2008-2011 qui comprend certaines mesures importantes visant l'équité en matière d'emploi, y compris les mesures suivantes.

- Les initiatives de recrutement ciblé continueront à favoriser les progrès pour combler l'écart à l'administration centrale et dans les régions.

- Promotion et communication des initiatives comme « Carrière en mouvement » du Bureau du Conseil privé.
- Le Programme de stages pour étudiants de l'équité en emploi et l'intégration des étudiants seront élargis.
- En 2008-2009, le Ministère a mis davantage d'efforts pour accroître la représentation des groupes désignés, notamment des minorités visibles.

Politiques et pratiques positives, et mesures spéciales

En 2008, la région de la Colombie-Britannique a créé un atelier d'une heure et demie intitulé « Il suffit de demander », qui porte sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. L'atelier visait à aider les employés et les gestionnaires à mieux comprendre la façon d'aborder les problèmes liés à l'adaptation dans le milieu de travail. Ce cours, qui comprend des exercices écrits et une présentation PowerPoint, a été donné à d'autres coordonnateurs régionaux de l'équité en matière d'emploi pour Service Canada. Les coprésidents (l'un représentant la direction et l'autre le syndicat) du Comité de consultation patronale-syndicale sur l'équité en matière d'emploi et la diversité (CCPSEED) ont fait la promotion du cours auprès de tous les directeurs régionaux des ressources humaines. Comme compléments au cours, un guide du participant a été distribué à l'administration centrale et du matériel supplémentaire a été fourni par le coordonnateur de l'équité en matière d'emploi de la région de la Saskatchewan.

- Le Centre de technologie informatique adaptée (renommé Centre d'excellence en accessibilité en juin 2008) a été mis sur pied en 1998 pour combler l'écart entre les actuels réseaux gouvernementaux de soutien des technologies de l'information et les services supplémentaires demandés par les employés handicapés. Ces services comprennent notamment l'évaluation des besoins en technologie informatique adaptée, la détermination de solutions pour répondre à ces besoins, la prestation de formation sur les outils d'adaptation, ainsi que l'offre de conseils, de consultations et de soutien continu.

Ces trois dernières années, le Centre a traité en moyenne 450 cas par an. En outre, il exploite une petite banque de prêt pour l'essai des appareils et accessoires fonctionnels mis à la disposition des employés. Le mandat du Centre a récemment été élargi pour y inclure les services de consultation liés à l'approvisionnement, à l'élaboration d'un cadre (installations), à la production de documents, aux médias substituts, au développement de logiciels et à l'évaluation de l'accessibilité, ainsi qu'à l'organisation de réunions et d'activités et aux communications qui s'y rapportent.

Mesures d'adaptation

Depuis septembre 2008, les questions relatives à l'adaptation relèvent de la Division de la santé, de la sécurité et de la gestion des limitations fonctionnelles de RHDC. La gestion des limitations fonctionnelles englobe la prévention, le soutien et le retour au travail.

La Division travaille actuellement à l'achèvement d'une série de politiques, de procédures et de lignes directrices sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Elle s'affaire également à trouver une méthode de financement des mesures d'adaptation qui mettrait l'accent sur la responsabilisation des gestionnaires tout en éliminant les obstacles systémiques. L'information serait diffusée par l'entremise d'un portail intranet des Ressources humaines à l'intention des gestionnaires et des employés.

Le Guide de gestion sur l'équité en matière d'emploi et la diversité et outil d'auto-évaluation pour les gestionnaires aide les gestionnaires à intégrer des mesures d'adaptation à leur processus de planification intégrée des ressources humaines et des activités en consultant les employés pour déterminer les mesures d'adaptation nécessaires et les limitations au travail. Le Guide contient également un lien vers la trousse du gestionnaire sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, une page en ligne où se trouvent les outils et les questions les plus fréquentes relativement à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Rappelons que les questions

touchant cette obligation relèvent maintenant de la Division de la santé, de la sécurité et de la gestion des limitations fonctionnelles de RHDCC.

De plus, le Guide comprend des liens vers des ressources qui aideront les gestionnaires à planifier des réunions et des conférences inclusives ainsi que vers un outil d'auto-évaluation de l'accessibilité qui permettra aux gestionnaires de comprendre les problèmes d'accessibilité dans le milieu de travail, les pratiques favorisant l'intégration dans le milieu de travail et les façons d'accroître l'accessibilité et l'intégration au travail.

Du 7 au 25 janvier 2008, par l'entremise d'Ipsos-Reid, l'Équipe de travail sur l'accessibilité de RHDCC (tribune à l'intention des employés handicapés et des gestionnaires qui vise à cerner et à traiter les problèmes d'accessibilité) a mené une enquête sur l'accessibilité. Le but était d'évaluer les connaissances et les perceptions des handicaps et de l'accessibilité au sein de RHDCC et de Service Canada dans la région de la capitale nationale.

L'Équipe de travail poursuit ses efforts en vue de concrétiser sa vision sur l'accessibilité de RHDCC, soit de faire du Ministère un lieu de travail de choix pour les personnes handicapées et donc un modèle à imiter. Conformément à cette vision, l'équipe publie des « conseils du mois sur l'accessibilité » dans les bulletins RHDCC et Info Service Canada. Elle a également formé trois groupes de travail chargés de mener des études et de formuler des recommandations sur la technologie, le cadre bâti et la culture.

Grâce à ses bulletins d'information sur l'équité en matière d'emploi, la Division de la diversité et des langues officielles communique aux gestionnaires des renseignements sur des sujets liés à l'équité en matière d'emploi (dont les lois, l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, les mesures d'adaptation possibles et l'intégration).

En octobre 2009, l'employeur rédigeait une nouvelle politique sur les mesures d'adaptation. La Commission a eu l'occasion de l'examiner et a constaté qu'elle vise maintenant l'intégration de tous les membres des groupes désignés.

Accessibilité

Une visite à l'administration centrale (phase IV du complexe Portage) a permis de constater que l'accessibilité aux installations était très bonne. L'agent de vérification a recommandé de profiter des travaux de rénovation des toilettes pour installer des robinets et des distributeurs de savon dotés de détecteurs de mouvements. Avec ses quelque 300 bureaux régionaux offrant des services à la population canadienne, RHDCC doit accorder la priorité à l'accessibilité, tant pour ses employés ou pour sa clientèle handicapée.

Élimination des obstacles

Voici quelques mesures recommandées dans l'ESE et mentionnées dans le Plan de ressources humaines 2008-2009 et le Plan d'activités intégré 2008-2011. Certaines de ces mesures sont destinées à éliminer les obstacles cernés par l'ESE.

Autochtones – Groupe de la direction

- Promouvoir des Autochtones à des postes de direction tout en tenant compte de leur pratique de leurs rituels ancestraux.

Personnes handicapées – Scientifique et professionnelle

- Transmettre aux gestionnaires et aux employés de l'information sur les handicaps invisibles comme la maladie mentale.

Minorités visibles – Toutes les catégories professionnelles

- Intensifier les efforts de recrutement de membres des groupes désignés.
- Améliorer les méthodes de communication et de sensibilisation utilisées auprès des gestionnaires et des conseillers en ressources humaines.
- Réévaluer la nécessité de la dotation bilingue impérative.
- Réduire le taux de départ des employés membres d'une minorité visible en prévenant les cas de harcèlement et en veillant à ce que les gestionnaires respectent la politique sur le harcèlement.
- Accroître les possibilités d'avancement et de formation des membres de minorités visibles en instaurant un programme de mentorat qui offre différents cours, notamment sur le leadership.
- Pour maintenir en poste le personnel de direction, former un comité chargé d'examiner et de résoudre les questions liées à la gestion des compétences des membres de la direction, y compris le taux de roulement chez les titulaires de postes de gestion supérieure. La création de bassins de candidats jugés admissibles aux postes de direction (EX 1 à 3), notamment d'un bassin de candidats EX 1 ciblant les minorités visibles, accélérera les processus de dotation. De plus, des mesures particulières favoriseraient le recrutement de membres des groupes désignés, en collaboration avec la Commission de la fonction publique et d'autres ministères.

Tous les groupes désignés – Toutes les catégories professionnelles

- Favoriser la formation en langue seconde dans la mesure du possible.
- Favoriser l'utilisation de divers programmes d'équité chaque fois qu'un poste doit être doté.
- Embaucher des étudiants grâce au Programme de stages pour étudiants de l'équité en emploi.
- Inciter les employés à s'auto-identifier.
- Sensibiliser les gens à la diversité.
- Créer des bassins de candidats jugés admissibles aux postes de direction en mettant l'accent sur l'équité en matière d'emploi.
- Au cours des trois prochaines années, le Ministère mettra à profit les récents progrès réalisés en matière d'embauche pour une durée indéterminée, notamment la réussite de la campagne de recrutement postsecondaire. En 2007-2008, le Ministère a recruté plus de 300 nouveaux diplômés, la plupart pour des postes de durée indéterminée dans les catégories Économique (ES) et Services de sciences sociales (ES), et Administration de programme (PM).
- Le Ministère veut maintenant embaucher 500 autres détenteurs d'un diplôme d'études postsecondaires grâce à la dernière campagne de recrutement, en veillant à la représentation adéquate des minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées.
- L'Initiative de perfectionnement en gestion du Programme du travail cible le personnel à l'échelon fonctionnel qui s'intéresse aux postes de gestion et qui pourrait se qualifier. Sélectionnés par un processus de gestion des talents, les participants pourront

perfectionner leurs compétences en gestion grâce à des affectations, à de la formation et à du mentorat. Cette initiative prévoit des mesures qui garantiront aux minorités visibles, aux Autochtones et aux personnes handicapées l'égalité d'accès aux occasions de perfectionnement et d'avancement.

- La région du Québec a mis en place une stratégie d'équité en matière d'emploi pour sa section Service Canada en fonction du plan de 2007-2010. Le plan d'action de la stratégie repose sur six axes d'intervention : la planification de l'embauche, la représentation, le recrutement, la sensibilisation, le maintien en poste et la responsabilisation. Ce plan a été communiqué à l'ensemble des employés et peut être consulté sur le site intranet de la région du Québec.
- D'après le cadre de recrutement et de dotation de 2009-2010 de la région de l'Ontario, le succès de Service Canada repose sur le recrutement et le maintien en poste d'un effectif hautement spécialisé, formé et qualifié. Le cadre régional de recrutement et de dotation sert de guide aux secteurs d'activité et aux directions générales en vue de répondre à leurs besoins en recrutement et en dotation. En outre, il définit les objectifs régionaux à intégrer aux plans opérationnels de la région et des secteurs d'activité.
- Le chef de la gestion des services, qui est également champion de la diversité de Service Canada pour la région de l'Ontario, a pour mandat de diriger les initiatives d'équité en matière d'emploi et de diversité, d'offrir des conseils sur l'élaboration, l'approbation et la mise en œuvre d'une stratégie de diversité, ainsi que d'appuyer les efforts de communication.

Recommandations

Les recommandations suivantes ont été discutées avec l'employeur, qui les a approuvées :

- Faire en sorte que les Autochtones aient des possibilités d'embauche le plus près possible de leur communauté;
- Donner, aux gestionnaires des grands centres opérationnels, de la formation sur la culture autochtone.
- Fournir aux régions de l'information sur des handicaps particuliers, par exemple un aveugle qui se présente au travail avec un chien-guide ou une personne ayant de graves brûlures au visage.
- Travailler avec le conseil de bande en vue de recruter un plus grand nombre d'Autochtones et de les intéresser aux possibilités d'emploi.

Objectifs quantitatifs à court terme

RHDCC a convenu d'établir les objectifs quantitatifs à court terme ci-dessous (2010-2012) pour le recrutement et la promotion de membres des groupes désignés au sein de chaque catégorie professionnelle où ils sont sous-représentés. Pour l'instant, des objectifs quantitatifs ont été définis dans le plan opérationnel de dotation.

Femmes	Disp. (%)	Écart (N ^{bre})	Objectifs à court terme		
			N ^{bre}	Embauche (%)	Promotion (%)
Exploitation	34,6	-3	Combler l'écart		

Autochtones	Disp. (%)	Écart (N ^{bre})	Objectifs à court terme		
			N ^{bre}	Embauche (%)	Promotion (%)
Direction	4,3	-9	Combler l'écart		
Scientifique et professionnelle	2,8	-5	Combler l'écart		

Personnes handicapées	Disp. (%)	Écart (N ^{bre})	Objectifs à court terme		
			N ^{bre}	Embauche (%)	Promotion (%)
Scientifique et professionnelle	5,2	-16	Combler l'écart		

Minorités visibles	Disp. (%)	Écart (N ^{bre})	Objectifs à court terme		
			N ^{bre}	Embauche (%)	Promotion (%)
Direction	7,8	-10	Combler l'écart		
Scientifique et professionnelle	13,5	-6	Combler l'écart		
Admin. et service extérieur	11,5	-352		20,0	
Services techniques	10,5	-7	Combler l'écart		
Exploitation	11,4	-2	Combler l'écart		

Note : Ce tableau inclut seulement les catégories professionnelles où des écarts existent. Dans le but de combler les écarts, les employeurs peuvent établir des objectifs basés sur des chiffres ou des pourcentages. Les objectifs sont répartis en trois colonnes. La première colonne est utilisée pour faire état d'un nombre déterminé de membres des groupes désignés devant être recrutés ou promus ou pour indiquer que les employeurs ont à « combler des écarts ». Les deux dernières colonnes permettent aux employeurs de faire état de leurs objectifs de recrutement et d'avancement, ceux-ci étant basés sur les pourcentages du nombre total d'embauches et de promotions. Lorsque l'objectif est de recruter ou de promouvoir un nombre déterminé de membres de groupes désignés ou de combler un écart, il n'y a pas lieu de faire état d'autres objectifs. Dans la plupart des cas, les employeurs établissent soit des taux de recrutement, soit des objectifs de promotion.

Objectifs de représentation à long terme

- RHDCC s'engage à obtenir la pleine représentation de tous les groupes désignés dans toutes les catégories professionnelles d'ici 2014.

Le plan d'activités intégré de RHDCC comprend des mesures concrètes pour éliminer les obstacles à l'emploi et appuyer les objectifs quantitatifs à court terme. De plus, l'employeur est à réviser son plan national d'équité en matière d'emploi pour tenir compte des résultats de la présente vérification. La mise en œuvre des mesures proposées par RHDCC devrait favoriser la réalisation de progrès au chapitre de la représentation des membres des groupes désignés.

<p>5. Mise en œuvre et suivi du plan d'équité en matière d'emploi</p> <p>Indicateurs</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'employeur déploie tous les efforts raisonnables pour mettre en œuvre son plan d'équité en matière d'emploi. • L'employeur assure le suivi régulier de la mise en œuvre de son plan d'équité en matière d'emploi pour déterminer si des progrès raisonnables sont réalisés.
--

Analyse

Depuis août 2008, RHDCC transmet aux coordonnateurs de l'équité en matière d'emploi ses rapports statistiques nationaux découlant de ses analyses des écarts au sein de son effectif, en deux versions, l'une résumée, l'autre détaillée. Ainsi, les coordonnateurs peuvent analyser les écarts dans leur région, leur direction générale ou leur secteur d'activité, et aider les gestionnaires, les conseillers en liaison des ressources humaines et les planificateurs de ressources humaines à mener à bien leur processus intégré de planification des activités liées aux ressources humaines. Les rapports en version résumée, qui ne fournissent aucun renseignement personnel, ont été transmis aux coordonnateurs de l'équité en matière d'emploi, aux conseillers en gestion des ressources humaines et aux conseillers en liaison des ressources humaines en vue d'être diffusés aux gestionnaires, aux employés, aux agents négociateurs, etc.

Pour définir le contexte dans lequel ces rapports statistiques peuvent être utilisés, des outils qualitatifs ont été conçus, tels que les instructions sur l'analyse des statistiques et le *Guide de gestion sur l'équité en matière d'emploi et la diversité et outil d'auto-évaluation pour les gestionnaires*.

Évaluation des objectifs pour la période de 2001 à 2003

RHDCC a fixé 11 objectifs de recrutement à court terme conformément au rapport de vérification de décembre 2001. Ces objectifs, qui visaient la période de 2001 à 2003 inclusivement, ont été établis d'après les résultats de l'analyse de l'effectif de septembre 2000. Ils sont exprimés en tant que pourcentage du nombre total d'embauches égal ou supérieur au taux de disponibilité. Certains objectifs sont quantitatifs. Durant la période d'établissement des objectifs, le Ministère a réussi à atteindre un certain nombre d'objectifs ou à éliminer des écarts, c'est-à-dire six au total.

Femmes

	Période de 2001 à 2003	Selon l'analyse de l'effectif du 2 juin 2009
<i>Scientifique et professionnelle</i>	Objectif atteint/hausse de l'écart	Écart éliminé
<i>Technique</i>	Objectif atteint/hausse de l'écart	Écart éliminé
<i>Exploitation</i>	Objectif non atteint/réduction de l'écart	Écart maintenu

Autochtones

	Période de 2001 à 2003	Selon l'analyse de l'effectif du 2 juin 2009
<i>Groupe de la direction</i>	Objectif non atteint/hausse de l'écart	Écart maintenu
<i>Scientifique et professionnelle</i>	Objectif non atteint/écart inchangé	Écart maintenu

Personnes handicapées

	Période de 2001 à 2003	Selon l'analyse de l'effectif du 2 juin 2009
<i>Technique</i>	Objectif atteint/écart éliminé	Écart éliminé
<u>Nouveaux écarts</u>		
<i>Scientifique et professionnelle</i>		Écart détecté

Minorités visibles

	Période de 2001 à 2003	Selon l'analyse de l'effectif du 2 juin 2009
<i>Groupe de la direction</i>	Objectif non atteint/hausse de l'écart	Écart maintenu
<i>Scientifique et professionnelle</i>	Objectif atteint/écart éliminé	Écart réapparu
<i>Administration et service extérieur</i>	Objectif non atteint/réduction de l'écart	Écart maintenu
<i>Technique</i>	Objectif atteint/écart éliminé	Écart réapparu
<i>Soutien administratif</i>	Écart éliminé	Écart éliminé
<u>Nouveaux écarts</u>		
<i>Exploitation</i>		Écart détecté

Atteinte des objectifs de représentation à long terme

Depuis la dernière vérification, RHDCC a réalisé des progrès au chapitre de l'équité en matière d'emploi malgré une importante restructuration. Soulignons tout particulièrement l'augmentation de la représentation des minorités visibles, qui occupent maintenant plus de 1 000 postes.

Observations sur la responsabilité de la direction

L'équité en matière d'emploi et la diversité ont été intégrées au Programme de gestion du rendement pour le groupe de la direction dans le cadre de l'engagement permanent envers la culture de l'excellence du service. En effet, on peut remarquer que les valeurs et l'éthique dans la fonction publique transparaissent dans la création et la promotion d'un milieu de travail inclusif, collaboratif et sain où règnent le respect, la transparence, l'équité et le soutien du bilinguisme et de la diversité, conformément aux politiques sur les langues officielles et sur l'équité en matière d'emploi.

6. Révision périodique du plan d'équité en matière d'emploi

Indicateur

- L'employeur démontre qu'il met à jour son plan d'équité en matière d'emploi et les objectifs quantitatifs à court terme s'y rattachant. Il modifie également son plan en fonction des changements de situation.

Analyse

RHDCC s'est engagé à prendre les mesures nécessaires pour que son plan d'équité en matière d'emploi soit révisé périodiquement. Le CCPSEED examine constamment les progrès accomplis à l'égard de l'équité en matière d'emploi. Le sous-ministre adjoint et des représentants syndicaux siègent à ce comité.

7. Information à fournir aux employés

Indicateurs

- L'employeur démontre qu'il offre aux employés de l'information sur le but de l'équité en matière d'emploi.
- L'employeur tient ses employés informés des mesures qu'il a prises ou qu'il entend prendre pour réaliser l'équité en matière d'emploi.
- L'employeur tient ses employés informés des progrès qu'il a accomplis concernant la réalisation de l'équité en matière d'emploi.

Analyse

RHDCC a pris des mesures destinées à fournir l'information requise à ses employés. En voici une liste partielle.

- Les questions et l'information relatives à l'équité en matière d'emploi sont régulièrement communiquées aux employés par différentes voies et méthodes.
- Les séances d'orientation pour les nouveaux employés, offertes par le Collège Service Canada, comportent un module (et des activités) sur l'équité en matière d'emploi. En outre, les participants se voient rappeler l'importance de l'auto-identification et reçoivent une brochure explicative sur l'enquête d'auto-identification et la nécessité d'y participer.
- Lors de la Semaine nationale de la fonction publique à l'administration centrale, la Division de la diversité et des langues officielles a tenu le stand d'information « Fêtons le passé, le présent et le futur de RHDCC ». Les employés avaient à leur disposition un ordinateur pour s'inscrire et remplir le questionnaire de l'enquête d'auto-identification s'ils le souhaitaient, ainsi qu'une liste de documents de référence. Des dispositions ont été prises pour assurer l'interprétation visuelle au cours de la discussion ouverte sur le futur de RHDCC. La Division a également tenu un stand pour *Regard objectif* lors de la conférence nationale des gestionnaires de février 2008.
- Les employés de RHDCC étaient représentés par des délégués syndicaux à l'ancien CCPSEED et au nouveau Comité de consultation patronale-syndicale sur les ressources humaines. Cette tribune de consultation traite des politiques, des directives et des questions nationales concernant les ressources humaines, y compris de l'équité en matière d'emploi et de la diversité.
- Le bulletin RHDCC et le bulletin Info Service Canada fournissent aux employés de l'information sur l'équité en matière d'emploi. Par exemple, des rubriques telles que « L'enquête d'auto-identification – Merci d'avoir pris le temps de participer » décrivent l'importance de répondre à l'enquête.
- Le bulletin RHDCC et le bulletin Info Service Canada servent également à promouvoir les événements qui célèbrent la culture et le patrimoine du Canada :
 - Journée internationale des personnes handicapées
 - Journée internationale des droits de l'homme;
 - Mois de l'histoire des Noirs;
 - Mois de l'histoire des femmes;
 - Journée internationale de la femme;
 - Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale;
 - Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones/Journée nationale des Autochtones.

8. Consultation

Indicateurs

- L'employeur consulte les représentants des employés et les invite à donner leur avis sur l'assistance que les représentants pourraient apporter à l'employeur pour faciliter la réalisation de l'équité en matière d'emploi et la communication aux employés de questions liées à l'équité en matière d'emploi.
- L'employeur invite aussi les représentants à donner leur avis sur l'élaboration, la mise en œuvre et la révision de son plan d'équité en matière d'emploi.
- Lorsque les employés sont représentés par des agents négociateurs, ceux-ci participent aux consultations.

Analyse

Pour se conformer à l'article 15 de la *Loi*, RHDCC a pris des mesures appropriées pour s'assurer que les représentants des employés soient consultés sérieusement. Voici quelques exemples de mesures prises :

- Jusqu'en décembre 2007 (avant la restructuration ministérielle au cours de laquelle les directions générales des services de ressources humaines de Service Canada et de RHDCC ont été fusionnées), le CCPSEED se réunissait une fois par trimestre.
- Formé de représentants syndicaux et de représentants de la direction, le CCPSEED servait de tribune de consultation sérieuse sur les politiques et stratégies nationales d'équité en matière d'emploi pour Service Canada, notamment sur les questions liées à la diversité. Ce comité a su faire preuve de leadership en vue de renforcer les capacités au sein de l'organisme (directions générales et régions, comités de consultation ainsi que Division de la diversité et des langues officielles de Service Canada) et ainsi appliquer et préserver les lois, principes et pratiques liés à l'équité en matière d'emploi.
- Après la fusion des directions générales des services de ressources humaines, le cadre de consultation patronale-syndicale a été modifié. Les questions touchant les ressources humaines, y compris l'équité en matière d'emploi et la diversité, sont maintenant traitées par le Comité de consultation patronale-syndicale sur les ressources humaines.

Malgré les faits mentionnés ci-dessus, les représentants des employés et l'employeur ont confirmé qu'aucune consultation n'avait eu lieu à propos du dernier ESE. Heureusement, l'employeur et les syndicats ont récemment discuté et échangé en vue de réitérer leur engagement à cet égard.

Dans le cadre de la vérification, les représentants de la Commission ont récemment participé à une réunion du Comité de consultation patronale-syndicale au cours de laquelle les parties ont convenu de mener d'autres consultations sur les obstacles possibles à l'emploi des membres des groupes désignés.

9. Dossiers d'équité en matière d'emploi

Indicateurs

- L'employeur tient à jour les dossiers d'équité en matière d'emploi concernant son effectif, son plan et la réalisation de l'équité en matière d'emploi.
- L'employeur tient à jour les dossiers exigés sur l'équité en matière d'emploi en y incluant de l'information précise et à jour sur tous les points mentionnés à l'article 11 du *Règlement*.

Analyse

RHDCC a rempli cette obligation conformément à l'exigence législative. L'employeur possède un système et une procédure pour tenir les dossiers exigés sur l'équité en matière d'emploi sur tous les aspects précisés dans le *Règlement*, y compris l'information sur l'étude des systèmes d'emploi, sur le plan d'équité en matière d'emploi et sur la mise en œuvre et le suivi du plan d'équité en matière d'emploi.

Les dossiers d'employés antérieurs à 1998 ont été supprimés du Système de gestion du Ministère en avril 2000. La base de données sur l'équité en matière d'emploi est alimentée directement à partir des données démographiques (enquête d'auto-identification) saisies dans le Bureau sans papier. Les données de la base sont ensuite transférées dans l'entrepôt (Oracle). Il est possible de consulter les données à partir de 2000 (année de mise en œuvre du Bureau sans papier). À ce jour, aucune autre suppression de données n'a été effectuée ni planifiée.

Quant à la protection des données sur l'équité en matière d'emploi, quatre personnes responsables de la gestion des données sur les ressources humaines sont autorisées à accéder aux données de l'entrepôt. Compte tenu de la taille de l'effectif, cette situation est acceptable.

CONCLUSION

Depuis la dernière vérification, Ressources humaines et Développement des compétences Canada a éliminé plusieurs écarts de représentation, en plus d'augmenter la représentation des minorités visibles. L'employeur met actuellement en place différentes mesures pour réaliser d'autres progrès au chapitre de la représentation des membres des groupes désignés.

RHDCC prévoit éliminer tous les écarts en augmentant le taux de réponse au questionnaire d'auto-identification, en mettant en œuvre un nouveau plan d'équité en matière d'emploi pour 2010-2012 et en suivant de plus près les progrès accomplis au chapitre de la représentation des membres de groupes désignés.

RHDCC a déployé énormément d'efforts pour assurer l'équité en matière d'emploi tout au long de sa restructuration. La plupart des écarts sont relativement minimes. La Commission est persuadée que le Ministère prendra les mesures supplémentaires qui s'imposent et apprécie grandement la collaboration qu'elle a obtenue au cours de la présente vérification.

Le présent rapport conclut la phase d'évaluation des progrès de la vérification. RHDCC doit continuer à assurer le suivi de son plan et à évaluer les progrès tant que des écarts de sous-représentation persistent dans certaines catégories professionnelles.

La Commission assurera un suivi du rendement de l'employeur en examinant les rapports annuels qu'il présentera au Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor. Afin d'assurer la conformité et des progrès constants, l'employeur devra remplir ses obligations en réalisant les activités décrites dans l'annexe 1.

ANNEXE 1 - ACTIVITÉS À RÉALISER AFIN D'ASSURER LA CONFORMITÉ	
EXIGENCE LÉGISLATIVE	MESURES REQUISES POUR PROGRÈS CONTINUS
1. Cueillette de renseignements sur l'effectif <i>(Loi, art. 3 et 9; Règlement, art. 3, 4, 5, 11 et 12, et annexe IV)</i>	
Il incombe à l'employeur, conformément aux règlements, de recueillir des renseignements sur son effectif.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Veiller à donner aux nouveaux employés l'occasion de s'auto-identifier comme membres d'un groupe désigné, et actualiser les résultats de l'enquête en conséquence. ▶ Actualiser les résultats de l'enquête en fonction des embauches, des promotions et des cessations d'emploi. ▶ Fournir un questionnaire aux employés qui souhaitent modifier l'information fournie précédemment ou qui en demandent un, et actualiser les résultats de l'enquête en conséquence.
2. Analyse de l'effectif <i>(Loi, art. 9; Règlement, art. 6, 7, 11 et 12)</i>	
Il incombe à l'employeur d'effectuer des analyses sur son effectif afin de mesurer la sous-représentation des membres des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mettre à jour l'analyse de l'effectif périodiquement en fonction des embauches, des promotions, des cessations d'emploi, des questionnaires d'auto-identification modifiés par les employés et de tout changement aux estimations de disponibilité. ▶ Actualiser les estimations de disponibilité en fonction des changements importants touchant l'effectif (comme de nouvelles zones de recrutement, des catégories professionnelles ajoutées ou modifiées). ▶ Mettre à jour les estimations de disponibilité en fonction des nouvelles données de recensement diffusées aux fins de l'équité en matière d'emploi. ▶ Veiller à prendre des mesures à l'égard de tout nouvel écart cerné.
3. Étude des systèmes, politiques et pratiques d'emploi <i>(Loi, art. 9; Règlement, art. 8 et 9)</i>	
Il incombe à l'employeur d'étudier ses systèmes, règles et usages d'emploi, conformément aux règlements, afin de déterminer les obstacles en résultant pour les membres des groupes désignés.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Veiller à ce que les nouveaux systèmes et les récentes politiques et pratiques d'emploi ne créent pas d'autres obstacles. ▶ Examiner tout nouveau système ou toute récente politique et pratique d'emploi durant son élaboration, en surveiller la mise en œuvre et faire les modifications nécessaires.
4. Plan d'équité en matière d'emploi <i>(Loi, art. 10)</i>	
L'employeur est tenu d'élaborer un plan d'équité en matière d'emploi.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Communiquer aux gestionnaires concernés le plan d'équité et les objectifs quantitatifs qui y sont précisés. ▶ Mettre en œuvre le plan d'équité en matière d'emploi afin de réaliser des progrès. ▶ Transmettre la politique d'adaptation et les procédures afférentes à l'ensemble de l'effectif. ▶ Faire en sorte que les mesures d'adaptation soient prises et que les lieux de travail soient accessibles à tous, le cas échéant.
5. Mise en œuvre et suivi du plan d'équité en matière d'emploi <i>(Loi, art. 11 et 12)</i>	
L'employeur est tenu de veiller à ce que la mise en œuvre de son plan d'équité en matière d'emploi se traduise par des progrès raisonnables dans la réalisation de l'équité en matière d'emploi visée par la présente loi. Et, il incombe à l'employeur de prendre toutes les mesures raisonnables en vue de la mise en œuvre de son plan et d'assurer le suivi régulier de celle-ci pour contrôler si des progrès raisonnables sont réalisés.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mettre en œuvre les mesures correctives prévues dans le plan d'équité en matière d'emploi selon le calendrier établi et faire le suivi des résultats. ▶ Faire en sorte que la mise en œuvre des mesures correctives et l'atteinte des objectifs contribuent à réduire les écarts de sous-représentation des groupes désignés. ▶ Veiller à ce que les gestionnaires soient déterminés à atteindre les objectifs du plan d'équité en matière d'emploi et qu'ils soient tenus de rendre des comptes à cet égard. ▶ Si les objectifs n'ont pas été atteints, prouver que des efforts raisonnables ont été déployés pour mettre en œuvre toutes les mesures.

EXIGENCE LÉGISLATIVE	EXIGENCE LÉGISLATIVE
6. Révision périodique du plan d'équité en matière d'emploi <i>(Loi, art. 10 , 12 et 13)</i>	
L'employeur procède à la révision de son plan en lui apportant les aménagements rendus nécessaires du fait du suivi ou du changement de sa situation et en adaptant les objectifs quantitatifs.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Réviser et mettre à jour le plan et les objectifs quantitatifs compte tenu des changements de situation, et ce, au moins une fois tous les trois ans.
7. Information à fournir aux employés <i>(Loi, art. 14 et 15)</i>	
L'employeur informe ses salariés sur l'objet de l'équité en matière d'emploi et leur fait part des mesures qu'il a prises ou qu'il entend prendre pour réaliser l'équité en matière d'emploi, ainsi que des progrès qu'il a accomplis dans ce domaine.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Faire en sorte que l'ensemble du personnel soit informé du but de l'équité en matière d'emploi, des mesures prises pour mettre en œuvre le plan, et des progrès réalisés à cet égard.
8. Consultation <i>(Loi, art. 12 et 15)</i>	
L'employeur consulte les représentants des salariés (y compris leurs agents négociateurs) et les invite à donner leur avis sur l'élaboration, la mise en œuvre et la révision de son plan d'équité en matière d'emploi et sur l'aide qu'ils peuvent fournir.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Consulter continuellement et sérieusement les syndicats et les représentants des employés sur l'élaboration, la mise en œuvre et la révision du plan d'équité en matière d'emploi et sur l'assistance qu'ils peuvent apporter à la réalisation de l'équité en matière d'emploi et à la communication de questions afférentes.
9. Dossiers d'équité en matière d'emploi <i>(Loi, art. 17; Règlement, art. 11 et 12)</i>	
L'employeur tient, conformément aux règlements, des dossiers d'équité en matière d'emploi concernant son effectif, son plan et la réalisation de l'équité en matière d'emploi.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Tenir et mettre à jour des dossiers d'équité en matière d'emploi concernant tous les volets assujettis aux Règlements.