



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

ENTREPRISE			
Raison sociale de l'entreprise	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non		
Nom commercial de l'entreprise (si différent de la raison sociale)	N° d'entreprise approvisionnement :		
Veuillez indiquer votre code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)	N° total d'employés au Canada (plein temps/temps partiel/temporaire) ►		
SIÈGE SOCIAL			
Adresse (rue, immeuble, etc.)	Ville	Province	Code postal
	Téléphone	Télécopieur	
RESPONSABLE DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom	Titre		
Téléphone	Courriel		
CERTIFICATION			
<p>L'entreprise susmentionnée :</p> <ul style="list-style-type: none"> qui a un effectif canadien d'au moins 100 employés permanents à plein temps, temps partiel et/ou temporaire, ET qui désire présenter une soumission pour obtenir un contrat ou qui détient déjà un contrat de biens ou de services avec le gouvernement du Canada d'une valeur de 200 000 \$ ou plus; <p>atteste par la présente qu'elle s'engage à mettre en œuvre ou à renouveler son programme d'équité en matière d'emploi si le contrat susmentionné lui est attribué, conformément aux critères de mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi du Programme de contrats fédéraux.</p>			
SIGNATAIRE			
REMARQUE: Le signataire doit être le chef de la direction OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a le pouvoir d'agir au nom de l'entreprise.			
Nom (en lettres moulées)	Titre		
Signature	Date		
INSTRUCTIONS DE RETOUR			
<p>IMPORTANT</p> <ul style="list-style-type: none"> Votre entreprise sera tenue de mettre en œuvre un programme d'équité en matière d'emploi dès l'obtention d'un contrat de 200,000\$ ou plus. Vous pourriez dès ce moment faire l'objet d'une vérification de la conformité qui pourrait s'échelonner sur une période d'un an. Veillez envoyer une copie du formulaire signé par télécopieur à la Direction générale du travail (819) 953-8768. 			

CRITÈRES DE MISE EN OEUVRE DU PROGRAMME DE CONTRATS FÉDÉRAUX

Critère n° 1 : Informer les employés sur l'équité en matière d'emploi

Les contractants peuvent satisfaire à ce critère en transmettant à leurs employés de l'information, par l'entremise du chef de la direction ou du président, sur les sujets suivants :

- l'objectif de l'entreprise établi dans le but de réaliser l'équité en matière d'emploi pour les quatre groupes désignés (les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles)
- les mesures que l'organisation a prises ou qu'elle entend prendre pour élaborer un programme d'équité en matière d'emploi et pour répondre à l'objectif de l'entreprise
- les progrès accomplis quant à la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi

L'équité en matière d'emploi devrait être appuyée par des activités de communication telles que l'affichage de l'objectif de l'entreprise et de messages sur l'équité en matière d'emploi sur les babillards et la diffusion de dépliants ou de bulletins. L'organisation peut également envisager d'autres modes de communications tels que le courrier électronique, les sites Web, les bulletins et les séances d'information à l'intention des membres de la direction et des employés.

Afin d'appuyer les efforts de communication, l'organisation devrait profiter de chaque occasion qui lui est offerte pour sensibiliser la direction, les représentants des employés et le personnel de supervision aux responsabilités qui leur incombent dans le cadre de l'équité en matière d'emploi et pour solliciter leur collaboration dans le but d'atteindre l'objectif de l'entreprise. Un comité d'équité en matière d'emploi peut aussi constituer une excellente voie de communication (voir le critère n° 2).

Pour plus de renseignements, nous encourageons les contractants à consulter la *Ligne directrice n° 2 : Communications*.

Référence : *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, article 14 et alinéa 15(1)a)
Règlement sur l'équité en matière d'emploi, paragraphe 11(j)

Site Web de RHDCC à l'adresse :

<http://www.hrsdc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pt/ot/ntemt/emt/legislation/lignesdirectrices/index-eme.shtml&hs=wzp>

Critère n° 2 : Nommer un cadre supérieur responsable de l'équité en matière d'emploi

Les contractants peuvent satisfaire à ce critère en nommant un cadre supérieur responsable de l'équité en matière d'emploi. Il est important que le cadre supérieur auquel on attribue cette responsabilité soit connu et respecté au sein de l'organisation et qu'il ait l'autorité appropriée et les ressources requises pour apporter les changements nécessaires. Le cadre supérieur ainsi désigné doit s'acquitter des responsabilités suivantes :

- démontrer en tout temps l'engagement de la haute direction à l'égard de l'équité en matière d'emploi et communiquer cet engagement à tous les échelons de l'organisation
- former un comité d'équité en matière d'emploi dont le rôle consistera à agir en tant que porte-parole de l'effectif dans le but de faire connaître les préoccupations de celui-ci et, en particulier, les besoins et suggestions des groupes désignés
- consulter les représentants des employés et les encourager à participer au processus de mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi, pour s'assurer que toutes les parties concernées fournissent le soutien nécessaire à la réalisation du programme d'équité en matière d'emploi
- veiller à ce que les dix autres critères du Programme de contrats fédéraux (PCF) soient mis en œuvre avec l'appui des personnes indiquées ci-dessus
- approuver le plan d'équité en matière d'emploi

Lorsque l'organisation est géographiquement dispersée, il est parfois plus pratique d'attribuer les responsabilités de planification et de mise en œuvre du programme d'équité en matière d'emploi au gestionnaire ou au directeur de chaque région ou succursale. Toutefois, l'organisation doit nommer un cadre supérieur responsable d'encadrer ces gestionnaires ou ces directeurs pour faire en sorte que les exigences relatives au PCF soient respectées dans l'ensemble de l'organisation.

Pour plus de renseignements, nous encourageons les contractants à consulter la *Ligne directrice n° 3 : Consultation et collaboration*.

Référence : *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, article 15

Critère n° 3 : Recueillir des renseignements sur l'effectif

Les contractants peuvent satisfaire à ce critère en recueillant les renseignements suivants sur leur effectif et en enregistrant les données pour tous les employés et membres de chacun des groupes désignés :

- les données sur la représentation interne (données sur l'effectif) recueillies à l'aide de l'enquête d'auto-identification (un taux de réponse élevé à l'enquête est souhaitable car les analyses subséquentes s'appuient sur ces données)
- les données sur l'embauche, l'avancement et la cessation de fonctions (données sur la mobilité de l'effectif) qui permettent de suivre les progrès accomplis en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi sur une période donnée
- les données sur les salaires, y compris la rémunération maximale et la rémunération minimale des échelles de rémunération

Les données sur l'effectif mentionnées ci-dessus doivent inclure les renseignements suivants :

- le statut de chacun des employés (permanent à plein temps, permanent à temps partiel et temporaire)
- le code à quatre chiffres du système de Classification nationale des professions (CNP) pour chacun des postes regroupé dans l'une des 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)

Remarque : Nous recommandons fortement aux organisations d'utiliser le Système informatisé de présentation des rapports d'équité en matière d'emploi (SIPRÉME) pour faciliter la saisie et la gestion de données internes sur l'effectif.

Lorsque les contractants élaborent un questionnaire d'auto-identification, nous leur recommandons de suivre l'exemple proposé dans le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*.

Pour plus de renseignements, nous encourageons les contractants à consulter la *Ligne directrice n° 4 : Cueillette de renseignements sur l'effectif*.

Référence : *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, alinéa 9 (1)a), paragraphes 9(2), 9(3) et article 17
Règlement sur l'équité en matière d'emploi, articles 3, 4, 5, 6, 7 et paragraphes 11(a), 11(b), 11(c), 11(d), 11(e) et 12(1), 12(2)

Critère n° 4 : Effectuer l'analyse de l'effectif

Les contractants peuvent satisfaire à ce critère en :

- analysant les données sur la représentation interne de l'effectif (données sur l'effectif), recueillies en vertu du critère n° 3, en les comparant à celles sur la représentation externe (disponibilité) compte tenu des zones de recrutement pertinentes pour chaque catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) ou pour chaque groupe de base de la CNP, au niveau national, provincial ou territorial ou au niveau de la région métropolitaine de recrutement (RMR)
- analysant la concentration des quatre groupes désignés dans les CPÉME en comparant leur distribution à celle des employés ne faisant pas partie d'un groupe désigné, par exemple en comparant la distribution des employés autochtones à celles des employés non autochtones
- analysant où se situent les quatre groupes désignés dans les échelles de salaire des CPÉME en comparaison des employés ne faisant pas partie d'un groupe désigné
- analysant les données sur l'embauche, l'avancement et la cessation de fonctions (données sur la mobilité) recueillies en vertu du critère n° 3 pour chaque groupe désigné dans chaque catégorie professionnelle où il y a sous-représentation, en comparant :
 - le taux d'embauche par rapport à la représentation externe tirée du recensement du Canada ou de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA)
 - le taux de promotion par rapport à la représentation interne
 - le taux de cessation de fonctions par rapport à la représentation interne

Remarque : L'analyse des données sur la mobilité ne s'applique qu'aux vérifications de suivi.

Le contractant doit dresser un sommaire narratif des résultats des analyses indiquées ci-dessus.

RHDCC offre différents outils pour aider les contractants à effectuer l'analyse de leur effectif, entre autres, la fonction de l'analyse de l'effectif dans le SIPRÉME, le Modèle pour l'analyse de l'effectif et le Modèle pour l'analyse des salaires ou de la concentration. Le *Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi* contient les données du dernier recensement et de l'EPLA, lesquelles fournissent des renseignements sur le taux de représentation des groupes désignés au sein de la population apte à travailler au Canada. Ces outils sont disponibles sur le site Web de RHDCC.

Pour plus de renseignements, nous encourageons les contractants à consulter la *Ligne directrice n° 5: Analyse de l'effectif*.

Référence : *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, paragraphe 5(b), alinéa 9(1)a) et paragraphe 9(3)
Règlement sur l'équité en matière d'emploi, articles 6, 7 et paragraphe 11(f)

Critère n° 5 : Effectuer l'étude des systèmes d'emploi

Les contractants peuvent satisfaire à ce critère en prenant les actions suivantes pour chaque groupe désigné où une sous-représentation a été constatée suite à l'analyse de l'effectif (critère n° 4) :

- effectuer un examen approfondi de toutes les politiques et pratiques formelles et non formelles dans le but de supprimer les obstacles systémiques, réels ou potentiels à l'emploi pouvant exister dans le cadre des méthodes utilisées généralement par l'organisation en ce qui concerne le recrutement, la sélection, le perfectionnement et la formation, l'avancement, le maintien en fonction, la cessation de fonctions et la prise de mesures d'adaptation
- modifier les politiques et pratiques qui pourraient décourager les membres de groupes désignés à présenter une demande d'emploi ou à profiter pleinement des occasions ou des avantages offerts par l'organisation
- démontrer que les nouvelles politiques et pratiques mises en place, à tous les échelons de l'organisation où des décisions relatives aux ressources humaines sont prises, ne contiennent aucun préjugé à l'endroit des membres des groupes désignés

Nous demandons aux contractants d'inviter des membres des groupes désignés de leur organisation à participer à l'étude des systèmes d'emploi.

Pour plus de renseignements, nous encourageons les contractants à consulter la *Ligne directrice n° 6 : Étude des systèmes d'emploi*.

Référence: *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, paragraphe 5(a), alinéa 9(1)b) et article 17
Règlement sur l'équité en matière d'emploi, articles 8, 9 et paragraphe 11(g)

Critère n° 6 : Fixer des objectifs

Les contractants peuvent satisfaire à ce critère en établissant :

- des objectifs numériques (quantitatifs) visant à combler toute lacune définie par l'analyse de l'effectif et par l'analyse de la mobilité de l'effectif (critère n° 4)
- des objectifs non numériques (qualitatifs) visant à combler toute lacune définie par l'étude des systèmes d'emploi (critère n° 5)

Ces objectifs doivent être clairement énoncés dans le *plan d'équité en matière d'emploi* (tel que décrit dans le critère n° 7) et accompagnés de dates cibles pour leur réalisation. Les personnes responsables de l'atteinte de ces objectifs devraient aussi être clairement identifiées. Les objectifs doivent inclure des cibles réalistes en ce qui concerne les occasions futures d'embauche et d'avancement, et ils doivent prévoir des mesures correctives pour toute sous-représentation ou toute concentration des groupes désignés dans des postes spécifiques.

Les objectifs numériques doivent correspondre à des données et des pourcentages réels qui illustrent, en termes mesurables, le changement prévu dans la représentation de chaque groupe désigné. Lorsque l'organisation ne prévoit aucun poste vacant, des objectifs numériques provisoires devraient être formulés au cas où un poste deviendrait vacant. Les objectifs numériques à court terme sont habituellement fixés sur une période de trois ans, tandis que les objectifs numériques à long terme le sont pour une période de plus de trois ans.

Les objectifs non numériques appuient les objectifs plus vastes de l'organisation en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi, et ils doivent inclure des initiatives permettant une communication continue, la modification des politiques et des pratiques d'emploi (par exemple, les stratégies de recrutement), la prestation de services de formation et de perfectionnement, l'amélioration de l'accessibilité pour les personnes handicapées et l'établissement d'un climat de travail favorable.

Les objectifs doivent tenir compte de ce qui suit :

- les secteurs où des améliorations sont possibles d'après les données historiques sur le roulement de l'effectif et les plans d'affaires futurs de l'organisation
- l'impact de l'utilisation de nouvelles sources de recrutement et des changements apportés aux compétences requises
- les restrictions imposées par les conventions collectives sur l'embauche et la mobilité de l'effectif
- l'effet produit lorsque certains postes sont comblés dans des domaines exigeant des compétences spécialisées
- les postes qui deviendront vacants

Lorsque l'effectif d'un contractant est réparti dans plusieurs emplacements géographiques, l'organisation peut établir des objectifs pour chaque emplacement. Ainsi, l'organisation pourra mieux tenir compte des différences régionales et réaffirmer les obligations de rendre compte de la direction locale quant à la réalisation de l'équité en matière d'emploi. Toutefois, lorsque les gestionnaires établissent des objectifs pour leurs propres activités, ces objectifs devraient aussi être revus par le bureau principal (administration centrale) de l'organisation pour assurer leur uniformité et leur conformité par rapport aux engagements de l'organisation.

Pour plus de renseignements, nous encourageons les contractants à consulter la *Ligne directrice n° : 7 Plan d'équité en matière d'emploi*.

Référence : *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, alinéas 10(1)d), 10(1)e), paragraphes 10(2), 10(3), et articles 11, 13

Critère n° 7 : Élaborer un plan d'équité en matière d'emploi

Le but du plan d'équité en matière d'emploi est de guider l'organisation afin qu'elle puisse réaliser ses objectifs d'équité en matière d'emploi. Le plan doit contenir :

- des objectifs numériques (critère n° 6)
- des objectifs non numériques (critère n° 6) qui font état des éléments suivants :
 - les obstacles devant être supprimés à la suite de l'étude des systèmes d'emploi (critère n° 5)
 - les mesures spéciales temporaires, les mesures raisonnables d'adaptation (critère n° 8) et les politiques et pratiques positives et permanentes (critère n° 9)
 - la façon dont le programme sera régulièrement communiqué aux personnes concernées (critère n° 1)
 - les mesures de suivi du programme. (critère n° 10)

Les objectifs doivent être attribués à des personnes ou à des unités au sein de l'organisation et doivent être mis en œuvre selon un calendrier d'activités s'échelonnant sur une période de trois ans pour les objectifs à court terme et une période de plus de trois ans pour les objectifs à long terme.

Le plan doit servir de document de travail et doit donc être révisé régulièrement. Au besoin, des changements devraient être apportés au plan lorsqu'un objectif ou une activité doit être modifié. Le plan doit faire partie intégrante du processus global de planification opérationnelle de l'organisation.

Lorsque l'effectif d'un contractant est réparti dans plusieurs emplacements géographiques, l'organisation peut déléguer la responsabilité d'établir des plans d'action individuels à chaque emplacement afin que les objectifs et les activités proposées tiennent compte de la situation de chaque emplacement. Toutefois, les plans des régions ou des succursales doivent être intégrés au plan global de l'organisation afin que la réalisation des objectifs puisse faire l'objet d'un suivi efficace de la part des cadres supérieurs de l'organisation et de Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

Pour plus de renseignements, nous encourageons les contractants à consulter la *Ligne directrice n° 7 : Plan d'équité en matière d'emploi*.

Référence: *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, article 10, alinéa 15(1)b) et paragraphes 15(2), 15(3)
Règlement sur l'équité en matière d'emploi, paragraphe 11(h), 11(e)

Critère n° 8 : Adopter des mesures spéciales et des mesures raisonnables d'adaptation

Les contractants peuvent satisfaire à ce critère en prenant des mesures spéciales temporaires au sein de leur organisation afin d'accélérer la sélection, le perfectionnement et l'avancement des membres de groupes désignés. Ces mesures spéciales ont pour but de corriger les inégalités du passé et d'augmenter directement la représentation des groupes désignés au sein de l'effectif de l'organisation.

Les mesures spéciales peuvent comprendre des activités reliées au recrutement, à la formation et l'amélioration des compétences pour des promotions et affectations futures (par exemple, la modification temporaire des exigences de promotion ou des mesures ciblées de recrutement/formation).

Les mesures raisonnables d'adaptation sont les démarches entreprises pour répondre aux divers besoins des groupes désignés. Ces mesures peuvent comporter des éléments tels que l'adaptation des fonctions d'un poste, la réévaluation des exigences professionnelles et la mise en place de changements structureaux pour répondre aux besoins des personnes handicapées, ou encore l'établissement de dispositions spéciales permettant aux employés de prendre un congé afin de pouvoir observer les traditions de leur culture ou de leur religion.

Nous encourageons les contractants à élaborer par écrit et à mettre en œuvre une politique ayant trait aux mesures d'adaptation.

Pour plus de renseignements, nous encourageons les contractants à consulter la *Ligne directrice n° 6 : Étude des systèmes d'emploi* et la *Ligne directrice n° 7 : Plan d'équité en matière d'emploi*.

Référence: *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, paragraphes 5(b), 6(a), alinéas 10(1)a), 10(1)c) et paragraphe 10(3)

Critère n° 9 : Créer un climat de travail favorable

Les contractants peuvent satisfaire à ce critère en créant un milieu de travail qui, en plus d'encourager l'arrivée de nouveaux employés faisant partie des groupes désignés, est favorable au maintien en fonction et au mouvement de tous les employés d'un niveau professionnel à un autre au sein de l'organisation.

Les politiques et pratiques positives peuvent inclure les éléments suivants :

- des politiques formelles et écrites sur l'équité en matière d'emploi et le non-harcèlement
- un programme d'aide aux employés
- des programmes de mentorat
- des procédures d'entrevue de fin d'emploi
- des événements multiculturels visant à mieux faire comprendre les groupes désignés

Référence: *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, article 2

Critère n° 10 : Adopter des mesures de suivi

Les contractants peuvent satisfaire à ce critère en incluant dans le *plan d'équité en matière d'emploi* de l'organisation des mesures de suivi et d'évaluation du programme d'équité en matière d'emploi de l'organisation, et en conservant toutes les statistiques et tous les documents pertinents.

La description du système de suivi devrait comprendre ce qui suit :

- les méthodes devant être utilisées pour déterminer, en tout temps, la situation de l'organisation en ce qui concerne la réalisation des objectifs d'équité en matière d'emploi
- un calendrier et une méthodologie pour revoir et mettre à jour de façon périodique le profil statistique de l'effectif de l'organisation, la communication des progrès et enjeux relatifs à l'équité en matière d'emploi, l'état des mesures correctives et l'impact des nouvelles politiques et pratiques
- l'identification du personnel responsable de l'analyse des résultats, de la mise en application des démarches subséquentes ou des changements relatifs au plan et de rendre compte des progrès au chef de la direction, aux cadres, au personnel de supervision, aux représentants des employés et aux employés

Les mesures de suivi devraient permettre la révision du *plan d'équité en matière d'emploi* lorsque les objectifs ne sont pas atteints, ainsi que la réévaluation des objectifs lorsque ceux-ci sont atteints plus rapidement que prévu.

Pour plus de renseignements, nous encourageons les contractants à consulter la *Ligne directrice n° 9 : Surveillance, examen et révision*.

Référence: *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, paragraphe 12(b), articles 13 et 17
Règlement sur l'équité en matière d'emploi, paragraphe 11(i)

Critère n° 11 : Permettre l'accès aux lieux de travail

Les contractants peuvent satisfaire à ce critère en permettant à un agent de RHDCC/Travail d'effectuer une vérification sur place afin de constater les progrès réalisés par l'organisation en vue de réaliser un effectif représentatif tel que requis par le PCF.

L'agent de RHDCC/Travail devrait :

- avoir accès aux installations de l'organisation
- pouvoir consulter tous les documents reliés au programme d'équité en matière d'emploi de l'organisation
- pouvoir s'entretenir avec les employés, les cadres supérieurs et les représentants des employés

Référence: *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, article 23