

---

## Annexe 4B

---

### Réalisation de l'équité en matière d'emploi sans plan officiel

La mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi ne veut pas nécessairement dire qu'un plan d'équité en matière d'emploi doit être en place et utilisé.

Un plan d'équité en matière d'emploi est un plan d'action visant à combler les écarts de représentation et à éliminer les obstacles à l'emploi au sein de votre entreprise afin d'atteindre ou de maintenir la pleine représentation. Si votre effectif ne présente aucun écart de représentation qui soit mineur ou important et que vous avez déterminé qu'il n'existe aucun obstacle à l'emploi pour les membres des quatre groupes désignés dans vos systèmes d'emploi, vous n'êtes pas tenu de posséder un plan officiel d'équité en matière d'emploi. Vous devez toutefois continuer de mettre en place certaines exigences établies en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, du *Règlement* et des exigences du Programme de contrats fédéraux, dont les suivantes :

- Avoir désigné un cadre supérieur responsable de l'équité en matière d'emploi.
- Avoir établi un mécanisme de reddition de compte pour les activités d'équité en matière d'emploi.
- Communiquer régulièrement (au moins deux fois par année) avec les employés et les informer sur les éléments suivants :
  - l'objectif de l'équité en matière d'emploi;
  - les mesures d'équité en matière d'emploi qui ont été mises en place;
  - les mesures d'équité en matière d'emploi à venir;
  - les progrès réalisés dans la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi;
  - l'engagement de la haute direction envers l'équité en matière d'emploi;
  - le fait que la déclaration d'appartenance à un groupe désigné est volontaire, et que tout employé peut demander en tout temps un nouveau questionnaire d'auto-identification s'il désire modifier ses réponses.
- Consulter les représentants des employés et les agents négociateurs à propos de questions touchant l'équité en matière d'emploi, et obtenir leurs opinions sur la façon dont ils peuvent aider votre entreprise à :
  - mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi;
  - informer les employés des questions concernant l'équité en matière d'emploi.
- Tenir à jour les renseignements sur votre effectif en actualisant votre système informatisé (p. ex. le Système informatisé de présentation des rapports d'équité en matière d'emploi). Ce processus consiste à :

- 
- 1) Fournir un questionnaire d'auto-identification :
    - aux nouveaux employés;
    - aux employés souhaitant modifier les données inscrites sur un questionnaire déjà soumis;
    - à tout employé qui en fait la demande.
  - 2) Mettre à jour les renseignements du système informatisé utilisé aux fins de l'équité en matière d'emploi afin qu'il contienne :
    - les embauches;
    - les promotions;
    - les cessations de fonctions;
    - les salaires et toute modification salariale;
    - les nouvelles données mises à jour tirées des questionnaires d'auto-identification.
- Réviser votre analyse de l'effectif lorsque :
    - les nouvelles données du plus récent recensement sont diffusées,
    - les nouvelles données de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités sont diffusées,
    - d'importantes modifications à l'effectif de l'entreprise sont survenues (réduction de l'effectif, fusions, etc.),
    - la dernière mise à jour de l'analyse de l'effectif remonte à plus de trois ans.

*Si la révision de votre analyse de l'effectif révèle un ou plusieurs écarts de représentation, vous devez établir l'importance de ces écarts en suivant les instructions décrites à l'étape 2.*

- a. *Si l'écart est minime, vous devrez élaborer et mettre en oeuvre un plan d'équité en matière d'emploi (voir l'étape 3) contenant des objectifs visant à combler les écarts dans un délai précis.*
- b. *S'il s'agit d'un écart important, vous devez le combler en :*
  - i. *effectuant une étude de vos systèmes d'emploi afin de cerner les obstacles à l'emploi à l'origine de cet écart (voir l'étape 2);*
  - ii. *élaborant un plan d'équité en matière d'emploi qui comprend des objectifs à court et à long terme, des mesures pour éliminer les obstacles à l'emploi et des mesures spéciales visant à corriger les incidences négatives de ces obstacles (voir l'étape 3).*

- Surveiller les systèmes d'emploi examinés au préalable afin de s'assurer qu'ils ne créeront pas d'autres obstacles à l'emploi.
- Étudier tous les nouveaux systèmes d'emploi pour s'assurer qu'ils ne comportent aucun obstacle à l'emploi.

*Si un obstacle est constaté à la suite d'une étude sur un système d'emploi déjà en place, vous devez élaborer un plan d'équité en matière d'emploi comprenant des mesures pour éliminer cet obstacle et des mesures spéciales pour en corriger les effets défavorables (voir l'étape 3).*

*Si, après avoir examiné un nouveau système que vous comptiez mettre en place, vous constatez qu'il comporte un obstacle à l'emploi, vous devrez d'abord éliminer cet obstacle avant de procéder à la mise en place du système.*