

Tableaux du plan d'équité en matière d'emploi

Les deux tableaux suivants montrent comment :

- les écarts de représentation découverts lors de votre analyse de l'effectif, et
- les obstacles à l'emploi auxquels font face les membres d'un ou de plusieurs groupes désignés, découverts lors de l'étude des systèmes d'emploi doivent être consignés dans votre plan d'équité en matière d'emploi, de même que les objectifs à court et à long terme visant à combler les écarts et à éliminer les obstacles.

Un tableau distinct doit être créé pour chacun des 4 groupes désignés et conservé dans vos dossiers d'équité en matière d'emploi pendant au moins 2 ans après la fin du plan d'équité en matière d'emploi auquel ces tableaux se rapportent.

Analyse de l'effectif				Plan d'équité en matière d'emploi		
N° de CPÉME	Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Écart		Objectif quantitatif	Délai	Gestionnaire responsable
		N ^{bre}	%			
01	Cadres supérieurs					
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs					
03	Professionnels					
04	Personnel semi-professionnel et technique					
05	Surveillants					
06	Contremaîtres					
07	Personnel administratif et de bureau principal					
08	Personnel spécialisé de la vente et des services					
09	Travailleurs qualifiés et artisans					
10	Personnel de bureau					
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services					
12	Travailleurs manuels spécialisés					
13	Autre personnel de la vente et des services					
14	Autres travailleurs manuels					

Note : N/A indique qu'il n'y a pas d'écart. Les cases en gris indiquent qu'il n'y a pas d'employés dans cette CPÉME.

Étude des systèmes d'emploi				Plan d'équité en matière d'emploi		
N° de CPÉME	Politique/pratique (écrite/non écrite)	Obstacle identifié	Recommandation	Objectif qualitatif ¹ (mesure à prendre)	Délai	Gestionnaire responsable
Le recrutement, la sélection et l'embauche						
La formation et le développement						
Les promotions						
La rétention et la cessation d'emploi						
Les mesures d'adaptation						
Les attitudes et la culture organisationnelle						