

# GUIDE D'INTÉGRATION POUR LES EMPLOYEURS

PROGRAMME  
DE CONTRATS  
FÉDÉRAUX





## Navigation

Introduction	2
Se familiariser avec l'équité en matière d'emploi	5
Comprendre les principales obligations de l'employeur	6
Rôle de l'équipe chargée de l'équité en milieu de travail dans le soutien aux employeurs	7
Ressources pour les employeurs	8
Évaluations de la conformité des employeurs	10
Pour commencer - S'occuper des aspects administratifs	11
Comprendre le Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT)	12
Comprendre les écarts de représentation	14
Pratiques efficaces et prometteuses pour l'équité en matière d'emploi	15
Soutien supplémentaire	16

## Introduction

Ce guide destiné aux nouveaux représentants des employeurs dans le cadre du Programme de contrats fédéraux (PCF) vous aidera à vous familiariser avec les obligations d'équité en matière d'emploi et les exigences de déclaration. Le PCF soutient la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi pour les 4 groupes désignés :

- les femmes;
- les Autochtones;
- les personnes handicapées;
- les personnes qui font partie des minorités visibles.

Le programme s'applique aux organisations relevant de la compétence provinciale qui :

- emploient au moins 100 salariés permanents à temps plein ou à temps partiel au Canada;
- ont reçu un contrat de biens ou de services du gouvernement fédéral d'une valeur d'un million de dollars ou plus (y compris les taxes applicables).

Le programme soutient les employeurs en leur fournissant des outils et des conseils sur la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi afin d'atteindre l'égalité en milieu de travail.

Les renseignements contenus dans ce guide vous orienteront vers les ressources disponibles pour les employeurs et vous permettront de comprendre comment l'équipe chargée de l'équité en milieu de travail du Programme du travail peut vous aider.

Dans chaque section de ce guide, vous trouverez des liens pertinents accompagnés des raisons pour lesquelles ces renseignements peuvent être importants pour vous. Le guide tient compte du fait que les différents représentants des employeurs ont des rôles variés en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi au sein de leur organisation. C'est pourquoi nous avons structuré ce document en fournissant des renseignements et des conseils ciblés.

Les renseignements sont présentés de manière à permettre aux nouveaux responsables de commencer leur parcours en comprenant les exigences de base du PCF. Le guide fournit également des suggestions et des conseils utiles pour mettre en œuvre des initiatives significatives qui ont démontré leur efficacité au fil du temps.

Tout au long de ce guide, nous identifions le public visé par les renseignements présentés, en fonction des rôles « typiques » suivants:

- **Responsable de la soumission des données** - Ce représentant de l'employeur est chargé de préparer les données de représentation pour les évaluations de conformité. Il devra avoir accès au Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT). Cette application en ligne spécialisée aide les employeurs à gérer l'analyse et la déclaration des données.

#### **Liens rapides**

[Se familiariser avec l'équité en matière d'emploi](#)

[Comprendre les principales obligations de l'employeur](#)

[Rôle de l'équipe chargée de l'équité en milieu de travail dans le soutien aux employeurs](#)

[Ressources pour les employeurs](#)

[Évaluations de la conformité des employeurs](#)

[Pour commencer - S'occuper des aspects administratifs](#)

[Comprendre le Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail \(SGIEMT\)](#)

[Comprendre les écarts de représentation](#)

[Soutien supplémentaire](#)

- **Responsable de l'équité en matière d'emploi** - Ce représentant de l'employeur peut se voir confier le dossier de l'équité en matière d'emploi pour la première fois et peut avoir besoin de renseignements plus généraux sur les obligations de l'employeur. Il commence son parcours dans le domaine de l'équité en matière d'emploi et cherche à s'informer sur le sujet. Cette personne aide probablement le Champion de la diversité à fixer des objectifs d'équité en matière d'emploi, à identifier des initiatives et à réaliser des progrès. Il se peut qu'elle ne soit pas le représentant qui prépare la soumission des données.

#### **Liens rapides**

[Se familiariser avec l'équité en matière d'emploi](#)

[Comprendre les principales obligations de l'employeur](#)

[Rôle de l'équipe chargée de l'équité en milieu de travail dans le soutien aux employeurs](#)

[Ressources pour les employeurs](#)

[Évaluations de la conformité des employeurs](#)

[Comprendre les écarts de représentation](#)

[Pratiques efficaces et prometteuses pour l'équité en matière d'emploi](#)

[Soutien supplémentaire](#)

- **Champion de la diversité** - Ce représentant de l'employeur est la personne chargée de veiller à ce que son organisation fixe des objectifs d'équité en matière d'emploi et

réalise des progrès. Il peut être à la recherche de conseils sur la manière de progresser, en apprenant quelles sont les initiatives qui donnent des résultats.

**Liens rapides**

[Comprendre les principales obligations de l'employeur](#)

[Rôle de l'équipe chargée de l'équité en milieu de travail dans le soutien aux employeurs](#)

[Évaluations de la conformité des employeurs](#)

[Pratiques efficaces et prometteuses pour l'équité en matière d'emploi](#)

Bien que ce guide soit présenté en tenant compte des rôles susmentionnés, toutes ces personnes travaillant sur le dossier de l'équité en matière d'emploi peuvent trouver des renseignements utiles dans ce guide.

## Se familiariser avec l'équité en matière d'emploi

Les renseignements généraux suivants concernent le **Responsable de la soumission des données** et le **Responsable de l'équité en matière d'emploi**.

Sujet	Ressources disponibles	Commentaires
Renseignements généraux	<a href="#">À propos du Programme d'équité en milieu de travail - Canada.ca</a> <a href="#">Programme de contrats fédéraux (Canada.ca)</a>	Renseignements généraux sur le Programme des contrats fédéraux (PCF). Il s'agit d'un bon point de départ pour comprendre le programme.

## Comprendre les principales obligations de l'employeur

Le PCF impose plusieurs obligations aux employeurs. En tant que nouveau représentant de l'employeur, il est important de se familiariser avec vos obligations.

Les paragraphes suivants résument les principales obligations. Les documents auxquels ce guide fait référence, tels que les Tâches d'équité en matière d'emploi, fournissent des renseignements plus détaillés sur ces obligations.

- Les employeurs doivent effectuer une enquête auprès de leur effectif. Pour ce faire, ils doivent fournir à chaque salarié un questionnaire d'auto-identification (voir la [Tâche 1 : Recueillir vos données sur l'effectif](#)).
- Les employeurs doivent analyser leur effectif afin de déterminer toute sous-représentation des membres des groupes désignés. Les employeurs doivent fonder cette analyse sur les renseignements recueillis sur l'effectif (voir la [Tâche 3 : Analyser vos données sur l'effectif](#)).
- Les employeurs doivent fixer des objectifs quantitatifs à court et à long terme pour corriger la sous-représentation (voir la [Tâche 10 : Remplir votre rapport des réalisations](#)).
- Les employeurs doivent faire des efforts raisonnables pour mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi (voir la [Tâche 10 : Remplir votre rapport des réalisations](#)).
- Les employeurs doivent se soumettre à des évaluations de conformité un an après la date d'attribution du contrat et tous les trois ans par la suite (voir la [Tâche 9 : Préparer la première évaluation de conformité et les évaluations subséquentes](#)).
- Les employeurs qui sont jugés en non-conformité (voir la [Politique d'évaluation de conformité du Programme de contrats fédéraux](#)) peuvent subir ces conséquences :
  - l'interdiction pour l'organisation de présenter des propositions au gouvernement fédéral dans les cas suivants :
    - les contrats de biens et de services du gouvernement fédéral;
    - les offres à commandes; ou
    - les arrangements en matière d'approvisionnement
  - l'inscription de l'organisation à la liste [des soumissionnaires à admissibilité limitée du PCF](#)
  - la résiliation de tout contrat existant ou en vigueur avec le gouvernement du Canada

## Rôle de l'équipe chargée de l'équité en milieu de travail dans le soutien aux employeurs

L'équipe chargée de l'équité en milieu de travail (l'équipe) est une direction du [Programme du travail](#) du gouvernement fédéral. Elle joue un rôle important en vous soutenant dans votre parcours dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. Vous serez présenté à un conseiller de programme qui sera affecté à votre organisation pour vous aider dans le processus d'évaluation de conformité. Le conseiller de programme répondra à vos questions, vous guidera tout au long du processus, vous conseillera et sera à votre disposition pour vous soutenir.

Vous et vos collègues pouvez également demander des éclaircissements sur des questions d'équité en matière d'emploi qui ne sont pas spécifiquement liées au processus d'évaluation de conformité. Votre conseiller de programme se fera un plaisir d'organiser une réunion virtuelle entre votre équipe et les conseillers des politiques d'équité en matière d'emploi ou d'autres membres de notre équipe, afin de vous fournir des conseils.

L'équipe chargée de l'équité en milieu de travail soutient également les employeurs en leur fournissant des ressources et des outils. Il s'agit notamment d'applications en ligne, de références, de rapports, de gabarits, de guides, de webinaires et de présentations. En outre, nous envoyons régulièrement par courriel des mises à jour, des rappels et des renseignements sur les nouvelles ressources.

Vous pouvez également nous envoyer vos questions ou commentaires par courriel à l'adresse suivante: [ee-eme@servicecanada.gc.ca](mailto:ee-eme@servicecanada.gc.ca).

## Ressources pour les employeurs

Ces renseignements s'adressent au **Responsable de la soumission des données** et au **Responsable de l'équité en matière d'emploi**.

L'équipe chargée de l'équité en milieu de travail propose des ressources aux employeurs. Il s'agit notamment de documents, de webinaires et de présentations. En outre, nous envoyons régulièrement par courriel des mises à jour, des rappels et des renseignements à propos des nouvelles ressources.

Sujet	Ressources disponibles	Commentaires
Outils et ressources généraux pour les employeurs	<a href="#">Outils et ressources sur l'équité en matière d'emploi pour les employeurs</a>	Ce lien vous fournit une liste d'abréviations, de rapports et de gabarits, ainsi que des outils et ressources généraux relatifs à l'équité en matière d'emploi.
Outils et ressources sur l'équité en milieu de travail pour les employeurs	<a href="http://esdc.gc.ca">Outils et ressources (esdc.gc.ca)</a>	Il s'agit d'un lien important vers les outils et ressources sur l'équité en milieu de travail destinés aux employeurs. Vous y trouverez plusieurs documents utiles, notamment les Tâches d'équité en matière d'emploi, le guide de l'utilisateur du SGIEMT, le gabarit du rapport des réalisations et le guide « Comment améliorer l'équité en milieu de travail ». Ces ressources sont également mentionnées plus loin dans ce document.
Tâches liées à l'équité en matière d'emploi	<a href="#">Tâches d'équité en matière d'emploi</a>	Ce lien est une ressource essentielle trouvée sur le SGIEMT et décrit les étapes que les employeurs doivent suivre pour respecter leurs obligations d'équité en matière d'emploi.
Interprétations, politiques et guides (IPG)	<a href="#">Interprétations, politiques, et guides (IPG) : Programme du travail (Canada.ca)</a>	Ce lien vous permet d'accéder aux IPG relatifs à l'équité en matière d'emploi. Plusieurs IPG sont spécifiques au PCF. Ils décrivent les

Sujet	Ressources disponibles	Commentaires
		politiques à suivre en ce qui concerne des enjeux spécifiques liés à l'équité en matière d'emploi.

## Évaluations de la conformité des employeurs

Dans le cadre du PCF, l'équipe chargée de l'équité en milieu de travail est chargée de procéder à des évaluations de conformité pour s'assurer que les employeurs respectent leurs obligations d'équité en matière d'emploi.

Une première évaluation de conformité est effectuée un an après la date d'attribution du contrat. Lors de cette première évaluation, l'accent est mis sur le questionnaire d'auto-identification pour l'effectif, les résultats de l'enquête sur l'effectif, l'analyse de l'effectif et les objectifs fixés dans le rapport des réalisations.

Une deuxième évaluation de conformité est effectuée quatre ans après la date d'attribution du contrat, soit trois ans après le début de la première évaluation de conformité. Au cours de cette deuxième évaluation, l'accent est mis sur les mises à jour des données et de l'analyse relatives à l'effectif, ainsi que sur l'évaluation des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs fixés dans le rapport des réalisations précédent. Les efforts raisonnables déployés pour mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi et les nouveaux objectifs en matière de représentation sont également évalués au cours de cette évaluation de conformité.

Par la suite, les évaluations de conformité sont effectuées tous les trois ans. L'accent est essentiellement mis sur les mêmes aspects que pour la deuxième évaluation de conformité, à savoir la mise à jour de l'analyse de l'effectif et l'évaluation des progrès accomplis.

Sujet	Ressources disponibles	Commentaires
Politique d'évaluation de conformité du Programme de contrats fédéraux (PCF)	<a href="#">Politique d'évaluation de conformité du Programme de contrats fédéraux (PCF) (Canada.ca)</a>	Ce lien décrit la politique d'évaluation de conformité dans le cadre du PCF. Il comprend une description des exigences à évaluer, des activités d'évaluation de conformité menées par l'équipe chargée de l'équité en milieu de travail, ainsi que des conséquences en cas de non-conformité des organisations.
Évaluation de conformité du PCF	<a href="#">Tâche 9 : Préparer la première évaluation de conformité et les évaluations subséquentes</a>	Ce lien vous aide à suivre les étapes nécessaires et à préparer les documents requis pour la première évaluation et les évaluations subséquentes dans le cadre du PCF.

## Pour commencer - S'occuper des aspects administratifs

Les renseignements suivants s'adressent au **Responsable de la soumission des données**.

Un conseiller de programme prendra contact avec vous pour s'assurer que les renseignements requis sont fournis et que les démarches administratives nécessaires sont effectuées. Il s'agit notamment :

- d'obtenir votre nom d'utilisateur et votre mot de passe pour le Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT)
- de confirmer l'identité du conseiller de programme affecté à votre organisation
- de s'assurer que vous figurez sur la liste de distribution électronique de l'équipe chargée de l'équité en milieu de travail
- de vérifier que vous avez accès à la soumission précédente de votre organisation (le cas échéant)
- d'obtenir les mises à jour du compte de votre organisation

Si vous avez besoin d'aide, vous pouvez contacter l'équipe chargée de l'équité en milieu de travail par courriel à l'adresse suivante : [ee-eme@servicecanada.gc.ca](mailto:ee-eme@servicecanada.gc.ca).

## Comprendre le Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT)

Les renseignements suivants s'adressent au **Responsable de la soumission des données**.

L'équipe chargée de l'équité en milieu de travail dispose d'un outil spécifique pour les employeurs, appelé le Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT). Cette application en ligne spécialisée aide les employeurs à préparer et à analyser leurs données pour les évaluations de conformité.

Comme indiqué précédemment, vous recevrez un nom d'utilisateur et un mot de passe pour vous connecter après avoir rempli le formulaire d'autorisation du SGIEMT. Il vous sera également demandé de passer en revue les éléments suivants :

- les conditions d'utilisation du SGIEMT
- vos obligations en tant qu'employeur et utilisateur du SGIEMT
- l'avis de confidentialité du SGIEMT, et
- l'énoncé relatif à l'utilisation non autorisée du SGIEMT.

Ces éléments figurent sur la page de connexion du SGIEMT (lien ci-dessous), sous la rubrique « Découvrir le SGIEMT ». Ils sont accessibles simplement en cliquant sur les liens individuels de la rubrique.

Si votre organisation a déjà fait l'objet d'une évaluation de conformité dans le cadre du PCF, il vous sera utile de revoir les documents qu'elle a soumis précédemment dans le SGIEMT. Vous pouvez accéder à ces documents une fois que vous avez vos identifiants de connexion au SGIEMT.

Sujet	Ressources disponibles	Commentaires
Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT): une vue d'ensemble	<a href="https://esdc.gc.ca">Bienvenue au Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT) (esdc.gc.ca)</a>	Ce lien vous permet d'accéder à la page de connexion du SGIEMT, où vous devrez saisir votre nom d'utilisateur et votre mot de passe. Sur cette page, vous trouverez les conditions d'utilisation du SGIEMT, une explication de vos obligations en tant qu'employeur et utilisateur du SGIEMT, l'avis de confidentialité du SGIEMT et l'énoncé relatif à l'utilisation non autorisée du SGIEMT.

Sujet	Ressources disponibles	Commentaires
Guide de l'utilisateur du SGIEMT	<a href="#">Guide de l'utilisateur du SGIEMT</a>	Ce document aide les employeurs à utiliser le SGIEMT en procédant étape par étape. Ce document se trouve sur la page « Outils et ressources ».

## Comprendre les écarts de représentation

Ces renseignements s'adressent au **Responsable de la soumission des données** et au **Responsable de l'équité en matière d'emploi**.

L'un des objectifs de l'équité en matière d'emploi est que les employeurs disposent d'un milieu de travail représentatif en ce qui concerne les salariés des 4 groupes désignés – les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles. Plus précisément, les groupes désignés doivent avoir la même représentation dans votre organisation, par catégorie professionnelle et par région géographique, par rapport à leur disponibilité au sein de la population apte au travail.

La disponibilité des salariés des groupes désignés est mesurée par le Programme du travail à l'aide de données recueillies par Statistique Canada. Cette mesure s'appelle la Disponibilité sur le marché du travail (DMT). Fondée sur les données du Recensement et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité, la DMT est fournie en fonction de l'emplacement géographique et de la catégorie professionnelle. Elle est disponible pour chacune des 14 Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME) et pour chaque code de la Classification nationale des professions (CNP).

L'analyse de l'effectif vous permet de mesurer la représentation de chacun des quatre groupes désignés au sein de votre organisation. La représentation, exprimée en pourcentage, est la part des membres des groupes désignés dans un effectif donné. L'analyse se concentre sur la représentation des salariés des groupes désignés par CPEME. Ces renseignements vous aideront à fixer des objectifs quantitatifs à court et à long terme pour combler les écarts de représentation. L'outil en ligne SGIEMT aide les employeurs à analyser les données relatives à leur effectif.

L'une des principales mesures de performance est le taux d'atteinte. Il s'agit de comparer la représentation d'un groupe désigné à sa DMT. Le taux d'atteinte est exprimé en pourcentage et indique l'importance de l'écart entre la représentation et la disponibilité (DMT). Lorsque la représentation d'un groupe désigné est inférieure à la DMT, le taux d'atteinte est inférieur à 100 %. Des progrès sont réalisés lorsque l'écart se réduit ou lorsque la représentation d'un groupe est égale ou supérieure à la DMT (c'est-à-dire que le taux d'atteinte du groupe désigné est égal ou supérieur à 100 %). Un segment de l'effectif est considéré comme représentatif lorsque la représentation des groupes désignés est égale à leur DMT.

Sujet	Ressources disponibles	Commentaires
Données sur l'effectif pour déterminer les écarts de représentation	<a href="https://esdc.gc.ca">Tâches d'équité en matière d'emploi (esdc.gc.ca)</a>	Voir la Tâche 2 pour les codes de données sur l'effectif. Voir la Tâche 3 pour analyser vos données sur l'effectif.

## Pratiques efficaces et prometteuses pour l'équité en matière d'emploi

Ces renseignements s'adressent au **Responsable de l'équité en matière d'emploi** et au **Champion de la diversité**.

L'identification et la mise en œuvre de pratiques efficaces et prometteuses est un domaine important que les employeurs doivent prendre en considération. Les employeurs apprennent souvent les uns des autres les pratiques qui réduisent les obstacles. Par exemple, de nombreux employeurs s'engagent dans des actions de sensibilisation avec des organisations externes qui représentent des personnes appartenant à des groupes désignés. De même, les employeurs développent souvent des partenariats ou font appel à des ressources externes pour les aider à mettre en œuvre leurs initiatives. Une pratique efficace peut être spécifique à un groupe désigné ou à l'élimination d'un obstacle dans une industrie ou un secteur d'activité particulier.

L'équipe chargée de l'équité en milieu de travail a publié un document sur la manière d'améliorer l'équité en milieu de travail (voir le lien ci-dessous). Ce document a été créé pour fournir des solutions fondées sur des données probantes pour les organisations qui cherchent à mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi de manière efficace dans leurs milieux de travail. Il constitue un bon outil de référence pour éliminer les obstacles en milieu de travail.

Sujet	Ressources disponibles	Commentaires
Comment améliorer l'équité en milieu de travail	<a href="https://www.esdc.gc.ca">Comment améliorer l'équité sur le lieu de travail (esdc.gc.ca)</a>	Ce document propose des actions fondées sur des données probantes aux employeurs. Il identifie et décrit les actions efficaces, les pratiques prometteuses et les actions à éviter ou à considérer avec prudence. Nous vous recommandons de consulter ce document.

## Soutien supplémentaire

Nous espérons que ce guide vous a aidé à vous familiariser avec les nombreux aspects de l'équité en matière d'emploi et avec les ressources disponibles. Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires sur la manière dont nous pouvons améliorer ce guide, ainsi que les autres ressources, et continuer à vous aider à respecter vos obligations d'équité en matière d'emploi.

Envoyez-nous vos commentaires ou vos questions par courriel à l'adresse suivante:  
[ee-eme@servicecanada.gc.ca](mailto:ee-eme@servicecanada.gc.ca).

Nous apprécions votre contribution et nous sommes engagés à faire de l'amélioration continue. Vos commentaires et suggestions jouent un rôle essentiel dans l'amélioration de la qualité de ce document. N'hésitez pas à nous faire part de vos réflexions ou de vos idées pour nous aider à l'améliorer. Ensemble, nous pouvons nous assurer que ce document répond aux besoins et aux attentes de tous les utilisateurs.