

# Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes

## PLAN D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI (EE) 2006-2009

### Section 1. Généralités

#### 1.1 Introduction

Le Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes (FNP) est un employeur distinct aux termes de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et relève du ministre de la Défense nationale en ce qui concerne la gestion du personnel. Le ministre a délégué les responsabilités en matière de gestion du personnel au chef d'état-major de la Défense, qui les a déléguées au chef de la direction (CDir) de l'ASPFC. Les FNP sont assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE), qui oblige tous les employeurs régis par le gouvernement fédéral à mettre en place un programme d'équité en matière d'emploi (EE).

#### 1.2 Fondement du plan d'EE

Pour remplir la mission « À votre service », les FNP ont pour politique :

- a. d'attirer, de maintenir en poste et de motiver un effectif diversifié d'employés qualifiés qui inclut les quatre groupes désignés définis dans la LEE (les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres d'une minorité visible) et qui est représentatif du marché du travail canadien;
- b. de repérer et d'éliminer les obstacles dans les systèmes d'emploi, les politiques, les procédures, les pratiques, les attitudes organisationnelles et les types de comportement établis qui peuvent décourager ou priver des travailleurs qualifiés de toutes les origines de choisir de travailler au sein de l'ASPFC, pour des raisons non liées à leurs capacités;
- c. de créer et de maintenir un milieu de travail accueillant dont la culture organisationnelle sensibilise les employés à la valeur de la diversité de l'effectif et facilite la participation et la contribution optimales de l'employé.

### **1.3 Gouvernance de l'EE**

Les intervenants suivants jouent un rôle essentiel dans le succès de la mise en œuvre du programme d'EE et de diversité au sein des FNP et de l'ASPFC:

- Le CDir et le conseil de la haute direction (CHD) sont responsables de l'atteinte des buts et objectifs d'EE. Il est donc impératif que les membres de la haute direction montrent leur engagement et encouragent le personnel de leur Division et leurs partenaires militaires à collaborer au programme et à l'appuyer;
- le comité de la rémunération et des ressources humaines du conseil des Biens non publics (CA BNP) est présidé par le Vice-chef d'état-major de la Défense. L'objet du comité est d'assurer la qualité du leadership et de fournir une stratégie relative aux employés et aux relations de travail qui offre une souplesse constante et une productivité continue dans l'ensemble de l'ASPFC et de la communauté des BNP dans la prestation de bons programmes de bien-être et de maintien du moral à la communauté militaire;
- le comité national sur la diversité et l'équité (CNDE) et son groupe de travail auxiliaire – le groupe de travail sur la diversité et l'équité (GTDE) – faciliteront l'échange d'opinions des représentants des employés, dont les agents négociateurs, s'il y a lieu, sur l'élaboration, la mise en œuvre et la révision du plan d'EE de l'employeur ainsi que l'aide qu'ils peuvent apporter aux FNP.

### **1.4 Période couverte par le Plan**

Ce plan d'EE sera en vigueur durant les années financières 2006 à 2009.

### **1.5 Suivi et obligations redditionnelles en ce qui a trait au Plan**

L'ASPFC élaborera et mettra en œuvre un processus régulier de supervision et d'évaluation pour déterminer si le Plan d'EE donne lieu à des progrès raisonnables. L'ASPFC effectuera aussi une évaluation complète du Plan d'EE au moins une fois tous les trois ans. Celle-ci comprendra notamment une évaluation de l'atteinte des objectifs à court terme et à long terme ainsi que de l'efficacité des politiques et pratiques positives, dont les mesures spéciales, dans l'atteinte de ces objectifs.

## Responsabilité de gestion

Selon la structure organisationnelle actuelle, la responsabilité de l'employeur d'exécuter les activités d'EE repose entre les mains des gestionnaires individuels. Pour vérifier le rendement de ces derniers et évaluer dans quelle mesure ils s'acquittent efficacement de leurs responsabilités essentielles au succès du Plan d'EE, un système clair de responsabilisation sera établi.

L'ASPFC définira et communiquera clairement les rôles des gestionnaires régionaux des ressources humaines (GRRH), des gestionnaires des ressources humaines (GRH), des gestionnaires recruteurs et de la voie hiérarchique, afin de renforcer la responsabilisation et de réduire le risque de manquement à la politique et aux lois applicables. Les rapports d'examen et d'évaluation du rendement (REER) seront révisés de manière à inclure l'obligation de rendre des comptes sur la conformité aux mesures législatives. Un cadre redditionnel sera mis en œuvre.

### **1.6 Consultation et collaboration**

Le CDir et le CHD constitueront le comité supérieur de révision chargé d'examiner l'orientation générale et la mise en œuvre du Plan d'EE des FNP.

Le paragraphe 15(1) de la LEE oblige tous les employeurs à consulter les représentants des salariés, y compris les agents négociateurs, s'il y a lieu, en les invitant à donner leur avis sur la majorité des aspects du processus d'EE. Parallèlement, un comité national sur la diversité et l'équité (CNDE) a été établi. Le VP RH de l'ASPFC préside ce comité, qui sera par ailleurs formé de représentants nationaux supérieurs de chaque syndicat et de représentants nationaux des FNP, dont le directeur des relations de travail, le directeur des programmes de ressources humaines (DPRH) et le directeur des programmes de diversité et d'équité (DPDE).

Le CNDE sera appuyé par le GTDE, qui procédera à des consultations et collaborera dans les dossiers d'EE afférents au Personnel des FNP. Il incombera aussi au GTDE d'examiner les systèmes et politiques, pratiques et stratégies nouveaux et existants qui ont un effet défavorable sur les groupes désignés et d'en informer le CNDE. Présidé par le DPDE, le GTDE sera composé de représentants des groupes désignés et d'autres employés de chaque division, ainsi que de représentants de chaque syndicat. On encouragera fortement la représentation et la participation des employés des bases et escadres. D'autres membres seront ajoutés selon les besoins du moment. Le DPDE travaillera aussi en partenariat avec les groupes consultatifs de la Défense afin de renforcer le processus de consultation et de collaboration.

## **Section 2. Buts du Plan d EE**

### **2.1 Analyse de l'effectif**

L'ASPFC et les FNP sont formés des employés des divisions suivantes : CANEX (ventes au détail), SF RARM (assurance et services financiers), PSP (conditionnement physique, sports, loisirs, services aux familles, promotion de la santé, soutien aux déploiements, etc.), Finances (comptabilité et informatique), RH et Div EVI (vérification).

Nos employés syndiqués forment vingt-quatre (24) unités de négociation dans dix-neuf (19) endroits à travers le Canada. Dix (10) de ces unités de négociation sont représentées par l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), treize (13) sont représentées par l'Union des employés de la Défense nationale (UEDN/AFPC) et la dernière unité est représentée par le Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité (SESSH).

Conformément à la loi, l'ASPFC et les FNP ont effectué en 2003 une enquête nationale de déclaration volontaire sur l'EE, dont le taux de réponse a été supérieur à 85 p. 100. Le rapport d'analyse de l'effectif suivant, fondé sur les résultats obtenus, a été réalisé en décembre 2003 et présenté à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP). Voici des données du rapport :

3 045 employés à temps plein et à temps partiel :

- 1 935 (63,5 %) sont des femmes
- 104 (3,4 %) sont des Autochtones
- 185 (6,1 %) sont personnes handicapées
- 96 (3,2 %) sont membres d'une minorité visible

1 128 employés occasionnels :

- 672 (59,6 %) sont des femmes
- 45 (4,0 %) sont des Autochtones
- 60 (5,3 %) sont des personnes handicapées
- 49 (4,3 %) sont membres d'une minorité visible

**Voici les groupes sous-représentés :**

**Employés à temps plein et à temps partiel :**

## FEMMES

Groupe professionnel	Écart	Recrutement	Promotions	Cessations d'emploi	Regroupement
Professionnels	-21	---	---	élevées (+24)	Non regroupé
Autres travailleurs manuels	-7	---	---	élevées (+12)	---

## PERSONNES HANDICAPÉES

Groupe professionnel	Écart	Recrutement	Promotions	Cessations d'emploi	Regroupement
Autre personnel de la vente et des services	-15	faible (-43)	---	élevées (+4)	---

## MEMBRES D'UNE MINORITÉ VISIBLE

Groupe professionnel	Écart	Recrutement	Promotions	Cessations d'emploi	Regroupement
Gestionnaires intermédiaires et autres	-17	faible (-7)	---	---	---
Professionnels	-18	faible (-9)	---	---	---
Personnel semi-professionnel et technique	-6	faible (-6)	---	---	---
Surveillants	-9	faible (-2)	---	---	---
Personnel spécialisé de la vente et des services	-13	faible (-25)	---	---	---
Personnel intermédiaire de la vente et	-10	faible (-21)	---	élevées (+20)	---

des services					
Autre personnel de la vente et des services	-17	faible (-23)	---	élevées (+25)	dans le niveau le moins élevé

**Employés occasionnels :**

**FEMMES**

Groupe professionnel	Écart	Recrutement	Promotions	Cessations d'emploi	Regroupement
Personnel administratif et de bureau principal	-7	Faible (-4)	---	---	---
Personnel spécialisé de la vente et des services	-21	faible (-50)	---	Élevées (11)	Non regroupé

**MEMBRES D'UNE MINORITÉ VISIBLE**

Groupe professionnel	Écart	Recrutement	Promotions	Cessations d'emploi	Regroupement
Personnel semi-professionnel et technique	-4	faible (-9)	---	---	---
Personnel spécialisé de la vente et des services	-9	faible (-22)	---	---	---
Autre personnel de la vente et des services	-12	faible (-33)	---	---	---

## 2.2 Objectifs de recrutement à court terme

La LEE exige que le plan d'EE comprenne des objectifs pour une période d'un à trois ans pour le recrutement et l'avancement des membres des groupes désignés dans chaque groupe professionnel touché par une sous-représentation ainsi que des mesures à prendre chaque année pour atteindre ces objectifs. Ces objectifs doivent être examinés au moins une fois pendant la période de trois ans.

Les objectifs à court terme énoncés à l'annexe A – Employés à temps plein et à temps partiel et à l'annexe B – Employés occasionnels, tiennent compte des facteurs suivants :

- la représentation externe (disponibilité de personnes qualifiées);
- le degré de sous-représentation;
- la croissance ou la réduction anticipées de l'effectif;
- les taux actuels de roulement au sein de l'ensemble de l'effectif et des membres des groupes désignés
- l'incidence des objectifs sur les personnes n'appartenant pas aux groupes désignés.

## 2.3 Objectifs de représentation à long terme

Les objectifs à long terme portent normalement sur la période de temps *suivant* l'atteinte des objectifs à court terme. Ils seront établis en fonction du même genre de considérations que celles énumérées pour les objectifs à court terme de recrutement et d'avancement ainsi que de l'incidence prévue de ces objectifs à court terme.

À cette fin, les FNP se sont engagés à atteindre la représentation complète pour tous les groupes désignés dans tous les groupes professionnels de son effectif en prenant les mesures suivantes :

- mise à jour de l'analyse de l'effectif et des objectifs à court terme à mesure que de nouvelles données sont disponibles (recensement et Enquête sur la participation et les limitations d'activités);
- pour les groupes professionnels accusant encore un écart après la période à court terme, établissement d'objectifs numériques (nombre ou pourcentage) plus élevés que la disponibilité
- mise en œuvre de mesures à l'appui d'objectifs numériques supplémentaires.

### Section 3. Plan d'EE

#### 3.1 Indicateurs de rendement

Les indicateurs de rendement présentés ci-après servent à évaluer si des progrès raisonnables ont été effectués dans les activités d'EE visant l'atteinte des objectifs stratégiques du Plan d'EE.

<b>Indicateur de rendement</b>	<b>Mesure du rendement</b>
Analyse annuelle de l'effectif présentée au Conseil privé  Rapports sur les activités de dotation (SIRH)	Évaluation de l'atteinte des objectifs d'EE à court terme et à long terme de l'ASPFC et des FNP. <ul style="list-style-type: none"><li>- Taux de représentation d'année en année, par catégorie, groupe et niveau</li><li>- Activités de recrutement et d'avancement</li></ul>
Rapport d'examen et d'évaluation du rendement (REER)	Évaluation de l'obligation redditionnelle des gestionnaires en ce qui concerne l'EE et la diversité <ul style="list-style-type: none"><li>- Nombre de REER comprenant des objectifs visant l'EE et la diversité</li><li>- Preuve qu'il est tenu compte des objectifs d'EE et de diversité dans le processus d'évaluation du rendement</li></ul>
Plans d'EE des FNP et REER rédigés par la base/escadre/unité	Évaluation de l'obligation redditionnelle de la base/escadre/unité en ce qui concerne l'EE et la diversité, puisque les activités réalisées à l'échelon local sont des facteurs déterminants du succès du Plan d'EE de l'ASPFC et des FNP <ul style="list-style-type: none"><li>- Nombre de plans d'EE des B/Ere/U qui satisfont aux exigences obligatoires</li><li>- Preuves des progrès réalisés dans chacun des plans d'EE des B/Ere/U</li></ul>
Suivi des plans d'EE de l'ASPFC et des FNP	Évaluation de l'obligation redditionnelle globale en ce qui concerne le respect de la LEE <ul style="list-style-type: none"><li>- Cadre redditionnel exhaustif présentant les progrès réalisés dans l'application du Plan d'EE</li></ul>

### 3.2 Activités et mesures visant l'élimination des obstacles à l'emploi

Les tableaux qui suivent présentent les mesures et les activités énoncées dans le Plan d'EE de l'ASPFC et des FNP en vue d'éliminer les obstacles à l'emploi pour permettre l'atteinte des objectifs d'embauche, de promotion et de représentation.

N°	Activité	Échéance	Responsables	Contrôle
<b>1.0</b>	<b>Recrutement</b>			
1.1.	Examen de la langue et du contenu des outils de recrutement (avis de dotation, descriptions de travail, exigences d'emploi) pour cerner les obstacles à l'emploi et les supprimer.	En cours	DPDE, DPRH, GRRH par l'entremise des GRH	VP RH
1.2	Descriptions de travail normalisées pour les postes de Cat II.	En cours – réalisation prévue : 25 % des postes de Cat II à la fin de 2005.	DPRH	VP RH
1.3	Élaboration d'un guide de rédaction des descriptions de travail.	2006	DPRH	VP RH
1.4	Élargissement de la portée du projet de normalisation des descriptions de travail aux postes de Cat I.	2006-2007	DPRH	VP RH
1.5	Clarification, renforcement et communication auprès des clients du rôle des ressources humaines.	2005	VP RH	CDir
1.6	Révision de la politique sur le recrutement du POLRH et ajout des exigences suivantes :  Pour tous les concours internes, le poste sera affiché à l'interne et dans	2005	DPDE, DPRH	VP RH

	<p>au moins deux organisations de groupes désignés (le cas échéant) pour chaque groupe désigné sous-représenté.</p> <p>Pour tous les concours externes, le poste sera affiché simultanément à l'interne, à l'extérieur et dans au moins deux organisations de groupes désignés (le cas échéant) pour chaque groupe désigné sous-représenté.</p> <p>Le répertoire des organisations de groupes désignés sera tenu à jour par le recruteur national et sera distribué à tout le personnel chargé du recrutement en 2006. Cet outil sera affiché sur le site Web de l'EE de l'ASPFC.</p> <p>La confirmation/preuve des organisations de groupes désignés sera tenue à jour par le GRH et ajoutée à tous les dossiers de recrutement.</p>			
1.7	Recherche de la faisabilité de cibler les Anciens combattants comme ressource pour les personnes handicapées.	2005	DPDE	VP RH
1.8	Recherche sur le Programme de réadaptation professionnelle (PRP) de l'Assurance invalidité	2005	DPDE	VP RH

	prolongée du RARM qui prépare les anciens membres des FC admissibles aux prestations d'invalidité à long terme du RARM à obtenir un emploi lucratif au sein du personnel civil comme ressource pour les personnes handicapées.			
1.9	TOUS les outils de recrutement, y compris les avis de dotation, comprendront l'énoncé suivant : « L'ASPFC et le Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes (Personnel FNP) souscrivent au principe de l'équité en matière d'emploi et de la diversité, et invitent les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles à poser leur candidature. », sans exception.	2005	DPDE, DPRH, GRRH par l'entremise des GRH	VP RH
1.10	S'assurer que la politique des FNP relative aux mesures d'adaptation en milieu de travail soit appliquée au processus de recrutement s'il y a lieu.	À partir de 2005	GRRH par l'entremise des GRH	DPDE
<b>2.0</b>	<b>Sélection</b>			
2.1	Création d'une base de données de questionnaires d'entrevue qui sera distribuée aux bureaux des ressources humaines. À des fins de cohérence et d'efficacité, ce projet sera entrepris	2006-2007	DPRH, DPDE	VP RH

	parallèlement à la normalisation des descriptions de travail et des avis de dotation, et distribué efficacement.			
2.2	En marge de la normalisation des descriptions de travail et des avis de dotation, il faudra établir des lignes directrices pour l'élaboration de barèmes de présélection qui comprendront les exigences essentielles des postes liés aux descriptions de travail.	2006-2007	DPRH	VP RH
2.3	Révision du POLRH pour révoquer et enlever la notation des « qualités personnelles » en tant que portion distincte du processus d'entrevue. Plutôt, des outils et des techniques d'entrevue qui mesurent les « qualités personnelles » au cours du processus d'entrevue proprement dit seront élaborés et utilisés.	2005	DPRH	VP RH
2.4	Clarification, renforcement et communication auprès des clients du rôle de présidence du jury de sélection joué par les gestionnaires des ressources humaines.	2005	VP RH	CDir
2.5	Mise à jour du POLRH pour faire en sorte que les RH, et non le gestionnaire recruteur, conservent le dossier d'embauche complet	2005	DPRH	VP RH

	pendant au moins trois ans.			
2.6	Élaboration et mise en œuvre d'une liste de vérification normalisée pour les entrevues qui comprend toutes les composantes obligatoires du processus, dont la description de travail courante, le barème de présélection et un questionnaire préétabli comprenant la notation, et conservation de ce document dans le dossier de sélection.	2006-2007	DPRH	VP RH
2.7	Une politique officielle sur la représentation des groupes désignés est déjà en place. L'ASPFC soulignera de nouveau la nécessité d'inclure un membre d'un groupe désigné (en plus des femmes) dans les jurys de sélection.	2005	DPDE, DPRH, GRRH par l'entremise des GRH	VP RH
2.8	Inclusion de la nécessité d'inclure un membre d'un groupe désigné (en plus des femmes) dans les éléments obligatoires de la liste de vérification du processus d'entrevue à élaborer.	2006-2007	DPRH	VP RH
2.9	Élaboration et mise en œuvre de la formation en diversité et en équité ciblant tous les gestionnaires recruteurs et les GRH pour assurer l'impartialité des techniques et des processus de recrutement et de sélection.	À partir de 2005	DPDE	VP RH

2.10	Assurer l'application de la politique des FNP relative aux mesures d'adaptation en milieu de travail au processus de sélection, le cas échéant.	À partir de 2005	GRRH par l'entremise des GRH	DPDE
<b>3.0</b>	<b>Embauche</b>			
3.1	Mise à jour du POLRH afin d'inclure les marches à suivre pour la vérification des références exemptes de questions susceptibles d'être discriminatoires pour un motif interdit par la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> (p. ex., rapport d'absence d'une personne handicapée).	2006	DPRH, DPDE	VP RH
3.2	Élaboration et adoption d'un modèle approprié de vérification des références qui sera communiqué à tous les membres du personnel des RH afin qu'ils l'utilisent uniformément pour les vérifications des références, et qui sera également rendu disponible en ligne dans la boîte à outils des RH.	2006	DPRH, DPDE	VP RH
3.3	Clarification, renforcement et communication du rôle des GRH auprès de leurs clients pour restreindre l'exécution des vérifications des références exclusivement aux GRH.	2005	VP RH	CDir
<b>4.0</b>	<b>Rapport d'examen et d'évaluation du rendement (REER)</b>			
4.1	Révision des formulaires	2006	DPRH, DPDE	VP RH

	de REER pour incorporer la responsabilité et les obligations redditionnelles pour les gestionnaires qui doivent rendre compte du taux d'embauche et d'avancement des membres de groupes désignés dans leur secteur de responsabilité et de la conformité aux exigences législatives, y compris la LEE.			
4.2	Le personnel des RH doit donner des séances annuelles d'information sur le REER et envoyer vers la fin de chaque année un courriel avec pièces jointes et les échéances pour la remise des REER.	À partir de 2005	GRRH par l'entremise des GRH	VP RH
4.3	Le POLRH doit être modifié pour inclure l'obligation d'afficher toutes les possibilités de rotation d'emplois, de détachement, d'affectations spéciales et d'intérim dans des postes plus élevés pour une période de plus de trois mois.	2005	DPRH	VP RH
<b>5.0</b>	<b>Orientation, formation et perfectionnement</b>			
5.1	Les membres du personnel des RH ont reçu l'instruction de remettre aux nouveaux employés et aux employés qui reviennent le questionnaire d'auto-identification et les Q et R à la séance d'orientation. La trousse d'orientation	En cours	GRRH par l'entremise des GRH	VP RH

	des employés récemment révisée et adoptée (2004) facilite cette tâche.			
5.2	Révision de l'engagement de l'ASPFC à l'égard du perfectionnement et de la formation pour attirer, conserver et motiver un effectif progressiste, inclusif et qualifié.	2005-2006	VP RH	CDir
5.3	Révision du mécanisme de financement pour éliminer les préjudices inutiles et ne pas refuser aux employés moins rémunérés des possibilités égales de formation et de perfectionnement.  Révision de la possibilité d'établir les coûts de formation et de perfectionnement au prorata et de les déduire de la masse salariale.  Révision de la faisabilité d'un programme de financement au prorata de la formation et du perfectionnement des employés à temps partiel.	2005-2006	VP RH	CDir
5.4	Élaboration et mise en œuvre d'un programme de formation en diversité et en équité qui comprendrait les éléments suivants :	À partir de 2005	DPDE	VP RH
5.4a	Un programme exhaustif et obligatoire de formation en EE et en diversité pour tous les cadres supérieurs, les gestionnaires et les superviseurs ayant a	À partir de 2005	DPDE	VP RH

	responsabilité d'embaucher des employés (y compris l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, les lignes directrices pour l'évaluation des besoins des employés qui ont besoin de locaux adaptés, les outils d'adaptation et la promotion de conditions de travail souples, les différences culturelles et les communications interculturelles, etc.)			
5.4b	Élaboration et prestation d'un programme de formation avancé pour le personnel des RH, comprenant : <ul style="list-style-type: none"> <li>• une formation en communications interculturelles</li> <li>• des techniques de recrutement et de sélection impartiales</li> <li>• l'établissement d'un forum pour échanger les stratégies efficaces liées à l'équité et à la diversité</li> <li>• la promotion de l'EE et de la sensibilisation à la diversité</li> </ul>	À partir de 2005	DPDE	VP RH
5.4c	Élaboration et prestation d'un programme de sensibilisation à l'EE et à la diversité pour tout le Personnel des FNP.	À partir de 2005	DPDE	VP RH
5.5	Officialisation et communication du statut de l'entente entre les FNP	2005	VP RH	CDir

	et les FC/MDN pour un accès plus uniforme et plus fiable aux possibilités de formation et de perfectionnement offertes par les FC/MDN.			
5.6	Faire en sorte que le SIRH soit configuré de manière à suivre convenablement et uniformément la formation et le perfectionnement et à en rendre compte comme l'exige la LEE.	2005	DPRH	VP RH
<b>6.0</b>	<b>Maintien de l'effectif</b>			
6.1	Suivi des statistiques sur les groupes désignés et l'EE reçues par le conseiller en harcèlement.	2005	Conseiller en harcèlement	CDir
6.2	Communication et mise en œuvre des politiques et des procédures sur le harcèlement dès qu'elles sont approuvées et finalisées.	2005	Conseiller en harcèlement	CDir
6.3	Élaboration et mise en œuvre d'une formation pour la prévention du harcèlement.	À partir de 2005	Conseiller en harcèlement	CDir
<b>7.0</b>	<b>Cessation d'emploi</b>			
7.1	Examen et révision du modèle actuel d'entrevue de fin d'emploi de manière à faciliter la saisie et le suivi des motifs de départ, y compris les motifs liés à la diversité et à l'équité.  Le SIRH saisira également ces renseignements dans les fichiers électroniques du Système d'information sur	2005	DPRH, DPDE	VP RH

	les ressources humaines (SIRH) à des fins de suivi et de rapport.			
7.2	Faire en sorte que le SIRH soit configuré de manière à assurer un suivi et le rapport adéquats et uniformes des embauches, des promotions et des cessations d'emploi, comme l'exige la LEE.	2005	DPRH	VP RH
<b>8.0</b>	<b>Locaux</b>			
8.1	<p>Dans le cadre du Plan d'EE, une politique sur les mesures d'adaptation pour l'ASPFC sera élaborée et distribuée. Elle comprendra :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tous les motifs précisés dans la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i></li> <li>• le mécanisme de demande de mesure d'adaptation, que ce soit pour les employés en poste ou les postulants</li> <li>• un processus de consultation avec la personne qui fait une demande de mesure d'adaptation et un processus d'appel</li> <li>• un énoncé définissant les personnes couvertes par la politique. Si la majorité des employés travaillent dans le cadre de contrats à court terme et sont considérés comme des employés en vertu de la LEE, il est important</li> </ul>	2005	DPDE	VP RH

	<p>que la politique les inclue afin qu'ils aient les mêmes possibilités que quiconque de travailler au sein de l'organisation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un mécanisme permettant de consulter les syndicats au sujet de la politique et des mesures d'adaptation individuelles, au besoin;</li> <li>• un plan de coordination avec les bases, escadres et unités, le cas échéant, pour rendre faciles d'accès tous les immeubles de bureaux, les systèmes et les processus de bureau. Dans les bases, escadres et unités, le rapport sur l'accès facile du ministère de la Défense nationale (MDN) terminé en 2002 traite de l'accessibilité. Grâce à ce rapport, le MDN dispose d'une liste de projets prioritaires d'amélioration des immeubles afin d'en permettre l'accessibilité aux personnes à mobilité réduite.</li> </ul>			
8.2	Conformément au plan d'action du Sondage auprès des employés des RH de l'ASPFC, qui vise à poursuivre les initiatives d'amélioration du lieu de	2006	DPRH, DPDE	VP RH

	travail définies dans le programme Gestion des relations avec les employés (dont les examens des avantages sociaux, de la paie et des conditions d'emploi en fonction de la disponibilité des fonds et de la capacité de payer), l'ASPFC élaborera des politiques qui prévoient des congés pour obligations familiales, des horaires de recharge et des options de télétravail.			
<b>9.0</b>	<b>Communication, collaboration et information de l'effectif</b>			
9.1	Établissement du comité national sur la diversité et l'équité (CNDE)	2005	DPDE	VP RH
9.2	Établissement du groupe de travail sur la diversité et l'équité (GTDE) pour appuyer le CNDE, par la consultation et la collaboration sur les questions relatives à l'EE qui concernent le Personnel des FNP.	2005	DPDE	VP RH
9.3	Souligner des activités commémoratives comme la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées, la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones, la Journée internationale de la femme, la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, les fêtes ethniques, etc., et	À partir de 2005	DPDE	VP RH

	en faire la promotion sur le site Web de l'EE, dans <i>A-propos</i> et au moyen d'autres outils de promotion à la disposition de l'ASPFC.			
9.4	Placement des affiches sur la diversité et l'équité dans des endroits très fréquentés et accroissement du niveau de connaissance et de sensibilisation des employés à la diversité et à l'équité par diverses activités, notamment l'animation de séances d'information et de sensibilisation à l'équité.	À partir de 2005	GRRH par l'entremise des GRH	DPDE
<b>10.0</b>	<b>Systemes, politiques et pratiques positifs</b>			
10.1	Le DPDE et/ou le GTDE auront la responsabilité d'examiner les politiques, pratiques et stratégies nouvelles et existantes qui ont des incidences négatives pour les groupes désignés et d'en informer le CNDE.	2005	DPDE	VP RH
<b>11.0</b>	<b>Politiques et pratiques positives</b>			
11.1	Les réactions de l'ASPFC aux conclusions de la vérification de la CCDP dans le domaine des politiques et pratiques positives ont été incluses dans les sections précédentes du présent Plan et ne seront pas abordées séparément.			
<b>12.0</b>	<b>Objectifs de recrutement et d'avancement</b>			

12.1	Les objectifs à court terme (un à trois ans) concernant l'embauche et l'avancement pour chaque groupe désigné et groupe professionnel sous-représenté sont présentés à l'annexe A – Employés à plein temps et à temps partiel, et à l'annexe B – Employés occasionnels.	2006-2009	DPDE	VP RH
<b>13.0</b>	<b>Objectifs de représentation</b>			
13.1	L'ASPFC s'efforcera d'avoir un effectif représentatif en définissant des buts à long terme (plus de trois ans) et une stratégie pour augmenter la représentation de chaque groupe désigné sous-représenté.  Les buts à long terme seront établis en fonction du même genre de considérations que celles qui ont été énumérées pour les objectifs à court terme de recrutement et d'avancement ainsi que de l'incidence prévue de ces objectifs à court terme.	À partir de 2009	DPDE	VP RH
<b>14.0</b>	<b>Suivi, examen et révision du Plan</b>			
14.1	L'ASPFC élaborera et mettra en œuvre un processus de suivi et d'évaluation périodiques des progrès raisonnables des activités visant	À partir de 2005	DPDE	VP RH

	<p>l'atteinte des objectifs stratégiques du Plan d'EE.</p> <p>L'ASPFC et les FNP effectueront une évaluation complète du Plan d'EE au moins une fois tous les trois ans.</p> <p>Cette évaluation comprendra notamment une évaluation de l'atteinte des objectifs à court terme et à long terme ainsi que de l'efficacité des politiques et pratiques positives, y compris les mesures spéciales, dans le cadre de la concrétisation de ces objectifs.</p>			
14.2	<p>Les instruments de mesure des outils de conformité des gestionnaires régionaux des ressources humaines seront révisé pour comprendre les responsabilités relatives au suivi du rendement et des progrès vers l'atteinte des buts et objectifs en matière d'EE.</p>	2005	DPDE, DPRH	VP RH
14.2	<p>Le DPDE promulguera des rapports semestriels sur le rendement au chapitre de l'EE (embauche, avancement, cessations d'emploi) à l'aide des outils et des ressources du SIRH. Cela permettra aux gestionnaires dont l'obligation redditionnelle</p>	À partir de 2005	DPDE, DPRH, GRRH par l'entremise des GRH	VP RH

	sera intégrée à leurs systèmes d'évaluation du rendement (2005) de suivre et d'examiner leurs plans d'EE à court terme, et de prendre des mesures en conséquence.			
14.3	<p>Les GRH produiront des rapports trimestriels sur leurs plans d'action en ce qui a trait à l'EE et les présenteront à leurs GRRH.</p> <p>Les GRRH regrouperont ces rapports trimestriels de leurs GRH en vue de les présenter au DPDE.</p>	À partir de 2006	GRH, GRRH,	DPDE, VP RH
14.4	Rapport annuel sur l'EE au président du Conseil privé de la Reine pour le Canada.	Annuel	DPDE	VP RH
14.5	<p>Pour les localités qui n'atteignent pas les buts et les objectifs de l'EE, le DPDE effectuera des vérifications de la conformité afin de superviser le plan d'EE en prenant les moyens suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• suivi des responsabilités et les obligations redditionnelles des employés et des groupes au sein de l'organisation pour s'assurer qu'ils mettent en œuvre les diverses composantes du plan;</li> </ul>	À partir de 2006	DPDE	VP RH

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• suivi pour déterminer si des efforts raisonnables sont faits pour mettre le plan en œuvre;</li> <li>• suivi pour s'assurer que des progrès raisonnables sont accomplis dans la mise en œuvre des activités énoncées dans le plan.</li> </ul> <p>Aux fins de l'examen et de la révision, le DPDE :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• déterminera les activités qui fonctionnent et celles qui ne fonctionnent pas;</li> <li>• exposera des moyens nouveaux ou améliorés d'atteindre les résultats;</li> <li>• établira des buts numériques nouveaux ou révisés nécessités par l'évolution des circonstances;</li> <li>• établira des responsabilités et des obligations redditionnelles nouvelles ou améliorées.</li> </ul>			
14.6	<p><u>Responsabilité de gestion</u></p> <p>Étant donné que la responsabilité de l'employeur d'exécuter les activités d'EE repose entre les mains des</p>	À partir de 2005	VP RH	CDir

	<p>gestionnaires individuels, le suivi de leur rendement au moyen d'un système clair de responsabilisation est un facteur important qui permettra à l'employeur de s'acquitter efficacement des responsabilités à cet égard, ce qui est essentiel au succès du Plan d'EE.</p> <p>L'ASPFC définira clairement les rôles des GRRH, des GRH, des gestionnaires recruteurs et de la voie hiérarchique, et les communiquera par l'entremise du POLRH, dans le but de renforcer l'obligation redditionnelle et de réduire le risque de manquement à la politique et aux lois applicables. Les REER précédemment mentionnés seront révisés pour inclure l'obligation de rendre compte et la conformité aux lois.</p>			
<b>15.0</b>	<b>Tenue des dossiers</b>			
15.1	Un système a été configuré pour faire en sorte que la documentation soit complète et que les dossiers d'EE soient bien classés. Cela comprend une copie du questionnaire sur l'effectif remis aux employés ainsi que toute autre information utilisée par	En cours	DPDE	VP RH

	l'employeur pour effectuer son analyse de l'effectif, le résumé de la méthodologie ainsi que les résultats de l'analyse de l'effectif et de l'examen des systèmes, le plan d'équité en matière d'emploi, un registre de suivi de la mise en œuvre du plan et de toute révision, ainsi qu'un registre des activités de communication et de consultation.			
15.2	Le SIRH sera utilisé pour faire en sorte que l'ASPFC tienne et puisse produire des fichiers électroniques et des rapports de gestion, y compris le SIPREME, qui comprennent un dossier de l'appartenance de chaque employé à un groupe désigné, le cas échéant, le groupe professionnel, le salaire et les augmentations de salaire, les promotions, la formation et le perfectionnement, l'entrevue de fin d'emploi, s'il y a lieu, et la cessation d'emploi.	À partir de 2005	DPRH	VP RH
15.3	Les GRH devront conserver séparément des dossiers du personnel les formulaires d'auto-identification remplis et les traiter conformément à la LEE et la LPRP.	À partir de 2005	GRH, GRRH	DPDE