**Remarque de la Commission**

Ce gabarit est une ressource suggérée pour vous aider à créer votre plan d'équité en matière d'emploi. N'hésitez pas à l'utiliser comme guide ou comme modèle des renseignements essentiels à inclure dans votre plan d'équité en matière d'emploi.

Dans le gabarit, le mot symbole ### indiquent les endroits où vous pouvez ajouter vos propres données. Vous trouverez également des colonnes et des lignes à remplir avec votre propre contenu. N'hésitez pas à télécharger et à imprimer le gabarit pour l'adapter à votre organisation.

# Gabarit de plan d’équité en matière d’emploi

## Secteur d’analyse

|  |  |
| --- | --- |
| Secteur d'analyse | ### |
| Écart décelé | * ### dans la catégorie professionnelle ### * ### dans la catégorie professionnelle ### |
| Résultats de l’analyse de la mobilité | * ### cas de recrutement * ### cas de cessation d’emploi * ### cas de promotion |

## Plan d’équité en matière d’emploi de l’organisation (Nom de l’organisation)

|  |  |
| --- | --- |
| Analyse des obstacles dans les systèmes d’emploi | |
| **Politiques et pratiques :** description de ce que vivent les membres des groupes désignés dans l’organisation. | **Obstacles décelés :** liste des politiques et pratiques qui pourraient représenter un obstacle pour le groupe désigné mentionné plus haut. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Plan d’équité en matière d’emploi | | | |
| **Mesures pour éliminer les obstacles :** description des activités à entreprendre pour éliminer les obstacles.  **Mesures pour éliminer les obstacles :** description des activités à entreprendre pour éliminer les obstacles. | **Échéancier** | **Personne responsable** | **Mesure de rendement** |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Politiques et pratiques de recrutement** | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Politiques et pratiques de sélection** | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Formation et perfectionnement** | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Promotions** | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Conditions de travail** | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Cessations d’emploi** | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Attitudes et culture organisationnelle** | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Mesures d’adaptation** | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |