

Diversité et équité en matière d'emploi

Le Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes reconnaît la valeur d'avoir un effectif diversifié et qualifié et est engagé à offrir un milieu de travail exempt de discrimination et d'obstacles à l'emploi.

Dans le but d'atteindre les objectifs relatifs à la diversité et l'équité, les employés ont la possibilité de s'identifier ou de se déclarer volontairement, selon leur compréhension des définitions, membre d'un ou de plusieurs groupes désignés.

Au cours de votre première semaine d'emploi, vous **devrez** remplir le formulaire de déclaration volontaire pour l'équité en matière d'emploi, que vous fassiez partie d'un groupe désigné ou non. Vous pouvez demander qu'on vous remette un formulaire dans un média substitut, comme le braille, les gros caractères ou l'audiocassette. Si vous le désirez, vous pourrez par la suite mettre votre profil à jour en téléchargeant le formulaire de déclaration volontaire à www.aspfc.com/ee.

Notre objectif est le suivant :

- attirer, maintenir en poste et motiver un effectif diversifié d'employés qualifiés qui comprend les quatre groupes désignés et qui est représentatif du marché du travail canadien;
- repérer et 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 pour nous, pour des raisons non liées à leurs capacités;
- créer et 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.

La **Loi sur l'équité en matière d'emploi** énonce que « l'équité en matière d'emploi a pour but de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences. » (*Loi sur l'équité en matière d'emploi*, 1996).

L'**obligation de prendre des mesures d'adaptation** signifie qu'un employeur est obligé de prendre des mesures pour éliminer les désavantages subis par des employés, des employés éventuels ou des clients à cause d'une règle, d'une pratique ou d'un obstacle qui a ou qui peut avoir un effet défavorable sur une personne ou un groupe protégé par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (fondé sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille et la déficience) ou sur un groupe désigné aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (les femmes, les personnes handicapées, les autochtones et les membres d'une minorité visible).