

Diversity and Employment Equity

Diversité et équité en matière d'emploi

*FREQUENTLY
ASKED
QUESTIONS*

*FOIRE
AUX
QUESTIONS*

Working Together

Travaillons ensemble



Q1: What is Employment Equity?

Employment equity is a process that seeks to create and maintain fairness and equal opportunity for all employees and to remove barriers to the equal participation of designated group members in individual employers' workforces.

Q2: How does Employment Equity affect our organization?

The "**Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces**" (**NPF Staff**) is a separate employer under the Public Service Staff Relations Act (PSSRA), for which the Minister of National Defence is responsible for personnel management. The personnel management of NPF Staff has been delegated by the Minister to the Chief of Defence Staff and to the CEO of the CFPFSS. "**Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces**" is subject to the federal Employment Equity Act, which requires all federally regulated employers to implement Employment Equity and to report to Human Resources Development Canada on steps taken to meet the requirements of the legislation.

Q3: Apart from legal obligations, why do we need an Employment Equity program?

One of our core Values is "**Respect**" which means that any discriminatory practices based on ethnic, social, physical and other differences are not tolerated. Respect is consistent with the basic principles of Employment Equity, which embraces diversity and stands for fair and equitable treatment of all employees in the Workforce. Employment Equity also helps employers to access the broadest labour pool of qualified people, to increase opportunities for individuals to contribute their best in the workplace, and to remove employment practices that may be barriers to the Employment Equity designated groups as well as to others.

Q1 : Qu'est-ce que l'équité en matière d'emploi?

L'équité en matière d'emploi est un processus qui cherche à créer et à maintenir l'impartialité et des occasions égales pour tous les employés ainsi qu'à éliminer les obstacles à la participation égale des membres des groupes désignés dans les effectifs des employeurs individuels.

Q2 : De quelle manière l'équité en matière d'emploi touche-t-elle notre organisation?

Le « **Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes** » (**personnel des FNP**) est un employeur distinct aux termes de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP) et relève du ministère 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 (CEMD) et au chef de la direction des SSPFFC. Le « **Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes** » est assujéti à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* selon laquelle tous les employeurs régis par le gouvernement fédéral sont tenus de mettre en place un programme d'équité en matière d'emploi et de faire rapport à Développement des ressources humaines Canada (DRHC) quant aux mesures prises pour respecter les exigences de la loi.

Q3 : Mises à part les obligations juridiques, pourquoi avons-nous besoin d'un programme d'équité en matière d'emploi?

L'une de nos valeurs fondamentales est le « **respect** », ce qui signifie que toute pratique discriminatoire fondée sur les différences ethniques, sociales, physiques ou autres n'est pas tolérée. Le respect correspond aux principes de base de l'équité en matière d'emploi, qui comprend la diversité et signifie un traitement juste et équitable de tous les employés de l'effectif. L'équité en matière d'emploi aide également l'employeur à avoir accès à un plus grand réservoir de main-d'œuvre qualifiée, permet davantage aux personnes de contribuer au meilleur de leur capacité dans le milieu de travail et élimine les pratiques d'emploi qui peuvent constituer des obstacles pour les membres des groupes désignés par l'équité en matière d'emploi de même que d'autres groupes.

Q4: Does Employment Equity mean lowering job standards?

No. Employment Equity examines job standards to ensure that job criteria are realistic and job related. A sound Employment Equity program guarantees that people are not denied jobs for reasons unrelated to their skills or abilities.

Q4 : L'équité en matière d'emploi va-t-elle entraîner une baisse des normes d'emploi?

Non. L'équité en matière d'emploi examine les normes d'emploi afin de s'assurer que les critères de poste sont réalistes et liés à l'emploi. Un bon programme d'équité en matière d'emploi garantit que les gens ne se voient pas refuser un emploi pour des raisons autres que leurs compétences ou leurs capacités.

Q5: Who are the Employment Equity designated groups?

While employment equity is concerned with ensuring fairness for all employees, it also has a focus on four "designated groups" - *women, visible minorities (non-Caucasians or non-whites), Aboriginal people and people with disabilities*. This is because statistical evidence and research shows that these groups face particular challenges in the workforce including less favourable employment opportunities than others.

Q5 : Quels sont les groupes désignés visés par l'équité en matière d'emploi?

Alors que l'équité en matière d'emploi vise à assurer l'impartialité pour tous les employés, elle porte aussi une attention particulière à quatre « groupes désignés » - *les femmes, les minorités visibles (personnes qui ne sont pas de race blanche), les Autochtones et les personnes handicapées*. La raison est que la recherche et les statistiques prouvent que ces groupes font face à des difficultés particulières au sein de la population active, notamment des occasions d'emploi moins avantageuses que les autres.

6: Some people say that Employment Equity involves reverse discrimination. Is this true?

Employment Equity does not mean unqualified people will be hired or promoted. The goal of Employment Equity is to utilize all members of the labour pool as effectively as possible and to provide opportunities for those individuals with the potential to advance within the organization. In order to reach this goal, employers must ensure that designated group employees are not being unfairly excluded from opportunities.

Q6 : Certains disent que la discrimination à rebours fait partie intégrante de l'équité en matière d'emploi. Est-ce vrai?

L'équité en matière d'emploi ne signifie pas que des gens non qualifiés seront embauchés ou promus. Le but de l'équité en matière d'emploi est d'utiliser tous les membres du réservoir de main-d'œuvre le plus efficacement possible et de donner aux personnes ayant le potentiel pour avancer au sein de l'organisation l'occasion de le faire. À cette fin, l'employeur doit s'assurer que tous les employés faisant partie des groupes désignés ne sont pas injustement exclus de ces occasions.

Q7: Does Employment Equity involve hiring and promotion quotas

No. The federal Employment Equity Act requires numerical goals for workforce representation but specifically disallows quotas. There is a significant difference between goals and quotas. Quotas are rigid and imposed. They are fixed figures that must be reached regardless of the circumstances. Numerical goals are flexible: they are based on what the employer thinks can be realistically achieved and they can be adjusted if necessary.

Q8: How will Employment Equity affect NPF staff?

Employment Equity will ensure that employment policies and practices work for everyone. This means that all employees will enjoy fair and equal employment opportunities. It is an approach that will give all employees the widest range of options, based on their abilities and interests. All employees will benefit through improved employment policies and practices. We will work together with our bargaining agents to develop measures that not only address the needs of the designated groups but also benefit everyone.

Q7 : Dans le cadre de l'équité en matière d'emploi, y a-t-il des quotas en ce qui concerne l'embauche et l'avancement?

Non. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exige des objectifs numériques pour la représentation de l'effectif, mais rejette clairement les quotas. Il y a une différence importante entre des objectifs et des quotas. Les quotas sont rigides et imposés, étant des chiffres fixes qui doivent être atteints peu importe les circonstances. Les objectifs numériques sont flexibles; ils reposent sur ce que l'employeur croit être des objectifs réalistes et peuvent être ajustés au besoin.

Q8 : De quelle manière l'équité en matière d'emploi va-t-elle toucher les employés des FNP?

L'équité en matière d'emploi garantira que les politiques et les pratiques d'emploi fonctionnent pour l'ensemble de l'effectif. Ceci signifie que tous les employés profiteront d'occasions d'emploi justes et égales. Il s'agit d'une approche qui donnera à tous les employés une vaste gamme d'options selon leurs capacités et leurs intérêts. Tous les employés bénéficieront de meilleures politiques et pratiques d'emploi. Nous travaillerons de concert avec les agents négociateurs afin d'élaborer des mesures qui répondront non seulement aux besoins des groupes désignés, mais également à ceux de l'effectif en général.



For more
information



Pour obtenir de plus
amples renseignements

contact your NPF Human Resources
Manager or the Diversity and
Employment Equity Manager

veuillez communiquer avec votre
gestionnaire des ressources humaines
FNP ou avec le gestionnaire des
programmes de diversité et d'équité
en matière d'emploi

Tel.: 613-996-6717
Email: ee@cfpsa.com

Tél. : 613-996-6717
Courriel : ee@cfpsa.com

<http://www.cfpsa.com/ee/>

<http://www.aspfc.com/ee/>

