

SECTION 14

EMPLOYMENT EQUITY

POLICY STATEMENT

1. It is the policy of Non-Public Funds (NPF) to ensure the equitable representation and participation in the workforce of the four groups designated in the *Employment Equity Act* (EEA).
2. NPF recognizes the important role that management, at all levels of the organization, must play in the attainment of employment equity objectives.

POLICY OBJECTIVES

3. The objectives of this policy is to achieve an internal work force in which the representation and distribution of the four designated groups is reflective of the Canadian labour force, and to create a positive work environment which fosters the equitable participation of all employees within NPF.

DEFINITIONS

4. Designated groups: Under-represented groups, as identified by the EEA. The four designated groups are Aboriginal peoples, persons with disabilities, members of visible minorities and women.

Aboriginal peoples: Persons who are Indians, Inuit or Métis.

Persons with disabilities: Individuals who have a long-term or recurring physical, mental, sensory, psychiatric or learning impairment and who:

SECTION 14

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

ÉNONCÉ DE POLITIQUE

1. Les Fonds non publics (FNP) ont pour politique d'assurer la représentation et la participation équitables dans l'effectif et les quatre groupes désignés dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE).
2. Les FNP reconnaissent le rôle important que la gestion, à tous les niveaux, doit jouer dans l'atteinte des objectifs d'équité en matière d'emploi.

OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

3. Cette politique a pour objectifs d'atteindre un effectif interne dont la représentation et la répartition des quatre groupes désignés reflètent la population active canadienne ainsi que de créer un milieu de travail positif favorisant la participation équitable de tous les employés au sein des FNP.

DÉFINITIONS

4. Groupes désignés : groupes sous-représentés indiqués dans la LEE. Les quatre groupes désignés sont les Autochtones, les personnes handicapées, les membres des minorités visibles et les femmes.

Autochtones : les Indiens, les Inuits et les Métis.

Personnes handicapées : les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et :

- a. consider themselves to be disadvantaged in employment by reason of that impairment; or
- b. believe that an employer or potential employer is likely to consider them to be disadvantaged in employment by reason of that impairment;

- a. soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi;
- b. soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience;

and includes persons whose functional limitations owing to their impairment have been accommodated in their current job or workplace.

et vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.

Members of visible minorities: Persons, other than Aboriginal peoples, who are non-Caucasian in race or non-white in colour.

Membres des minorités visibles : les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.

5. Voluntary self-identification: Only those employees who voluntarily self-identify as members of designated groups, or agree to be identified by an employer as members of designated groups, are to be counted as members of those designated groups for the purposes of implementing employment equity.

5. Déclaration volontaire : seuls les employés qui se déclarent volontairement membre d'un groupe désigné ou qui acceptent d'être déclarés par l'employeur comme membre d'un groupe désigné doivent être comptés comme membre de ces groupes désignés aux fins de la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi.

POLICY APPLICATION

6. This policy applies to all employees.

APPLICATION DE LA POLITIQUE

6. Cette politique s'applique à tous les employés.

POLICY REQUIREMENTS

7. Pursuant to the EEA NPF must:

EXIGENCES DE LA POLITIQUE

7. Conformément à la LEE, les FNP doivent :

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> a. collect and provide to the Treasury Board, statistical information regarding the representation and distribution of designated groups based on voluntary self-identification (except for women); b. analyze the representation and distribution of designated groups in the NPF workforce to identify areas of under-representation when compared to external labour market availability indicators; c. identify and remove barriers to the employment or career progression of members of designated groups; d. implement positive policies and practices, including reasonable accommodation, to correct the effects of employment disadvantages and to promote the participation of designated groups in the workforce; e. develop and implement an employment equity program in consultation and collaboration with employee representatives to remove barriers to the four designated groups; | <ul style="list-style-type: none"> a. recueillir et présenter au Conseil du Trésor des renseignements statistiques sur la représentation et la répartition des groupes désignés en se fondant sur la déclaration volontaire (sauf pour les femmes); b. analyser la représentation et la répartition des groupes désignés dans l'effectif des FNP pour cerner les secteurs de sous-représentation par rapport aux indicateurs sur la disponibilité externe de la main-d'œuvre; c. repérer et éliminer les obstacles à l'emploi ou à l'avancement professionnel des membres des groupes désignés; d. mettre en œuvre des politiques et des méthodes positives, incluant des mesures d'adaptation raisonnables, pour corriger les effets des obstacles à l'emploi et pour promouvoir la participation des groupes désignés dans l'effectif; e. élaborer et mettre en œuvre un programme d'équité en matière d'emploi en consultation et en collaboration avec les représentants des employés dans le but d'éliminer les obstacles pour les quatre groupes désignés; |
|---|---|

- f. report on an annual basis to Parliament, through Treasury Board, on progress made regarding employment equity; and
- g. maintain and keep confidential records as required by the EEA.

8. NPF will strictly adhere to the merit principle in implementing its employment equity policy. Emphasis will be placed on the recruitment and training of qualified, available and interested designated group members, from both within and outside NPF to ensure designated group members are equipped to compete fairly for promotional opportunities.

DELEGATION

9. Division Heads and Base Commanders (BComds), through their duly appointed managers, have the delegated authority to ensure the application of this policy.

ACCOUNTABILITY

10. Operational managers are accountable for applying this policy. Human Resources Managers (HRM), through Regional Managers Human Resources (RMHR), are responsible for monitoring the application of this policy by advising and following-up through the chain of command.

11. The Chief Administrative Officer (CAO) will monitor compliance with this policy by means of field reviews and visits.

- f. établir un rapport annuel pour le Parlement, par l'entremise du Conseil du Trésor, portant sur le progrès de l'équité en matière d'emploi;
- g. établir et tenir à jour les dossiers confidentiels exigés par la LEE.

8. Les FNP adhéreront strictement au principe du mérite dans la mise en application de sa politique sur l'équité en matière d'emploi. On insistera sur le recrutement et la formation de membres des groupes désignés compétents, disponibles et intéressés, des FNP et de l'extérieur, afin de veiller à ce qu'ils soient en mesure de profiter des possibilités d'avancement.

DÉLÉGATION

9. Les chefs de division et les commandants des bases (cmdt B), par l'entremise de leurs gestionnaires dûment nommés, ont le pouvoir délégué de s'assurer de la mise en œuvre de cette politique.

RESPONSABILISATION

10. Il incombe aux gestionnaires opérationnels d'appliquer cette politique. Les gestionnaires des ressources humaines (GRH), par l'entremise des gestionnaires régionaux des ressources humaines (GRRH), sont responsables d'en surveiller l'application en donnant des conseils et en effectuant un suivi par le biais de la voie hiérarchique.

11. Le chef des services administratifs (CSA) s'assurera que cette politique est respectée en effectuant des examens et des visites dans les bases.

12. The Canadian Human Rights Commission (CHRC) has the authority under the EEA to monitor NPF's compliance by conducting audits.

12. En vertu de la LEE, la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a l'autorité de s'assurer, au moyen de vérifications, que les FNP s'acquittent de leurs obligations.

REFERENCES

13. *Constitution Act (1982) including the Canadian Charter of Rights and Freedoms, Canadian Human Rights Act, Employment Equity Act and Regulations (1996), Privacy Act and Canadian Multiculturalism Act.*

RÉFÉRENCES

13. *La Loi constitutionnelle de 1982, incluant la Charte canadienne des droits et libertés, la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le Règlement sur l'équité en matière d'emploi (1996), la Loi sur la protection des renseignements personnels et la Loi sur le multiculturalisme canadien.*

ENQUIRIES

14. Enquiries on the interpretation and application of this policy are to be directed to the HRM or to the RMHR.

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS

14. Les demandes de renseignements concernant l'interprétation et l'application de cette politique doivent être adressées au GRH ou au GRRH.

OPI: DHR

BPR : DRH