



1455-5 (CFPSA/VP HR)

30 June 2006

Distribution List

DIVERSITY AND EQUITY –
RECRUITMENT AND OUTREACH

Reference : Diversity and Equity, CEO
CFPSA, 8 June 2005

1. The referenced letter stated that the Employment Equity Act requires Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces (NPF) Employment Equity Plan to include:

- a. short-term (one to three-year) goals for the hiring and promotion of people from Designated Groups (Women, Aboriginal Peoples, Persons with Disabilities, Visible Minorities) in each occupational group in which under-representation has been found; and
- b. measures to be taken to achieve these goals.

2. One of the measures to address Designated Group under-representation in the NPF workforce is to conduct outreach during recruitment.

1455-5 (ASPFC/VP RH)

Le 30 juin 2006

Liste de distribution

DIVERSITÉ ET ÉQUITÉ –
RECRUTEMENT ET
RECRUTEMENT CIBLÉ

Référence : Diversité et équité,
CDir ASPFC, 8 juin 2005

1. La lettre citée en référence énonçait que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exige que le plan d'équité en matière d'emploi des Fonds non publics, Forces canadiennes (FNP) comprenne :

- a. des objectifs à court terme (un à trois ans) pour l'embauche et l'avancement des membres des groupes désignés (femmes, autochtones, personnes handicapées et membres des minorités visibles) dans chaque groupe professionnel qui affiche une sous-représentation;
- b. des mesures à prendre afin d'atteindre ces objectifs.

2. Une des mesures qui permettra de remédier à la sous-représentation des groupes désignés au sein de l'effectif des FNP consiste à faire du

The Outreach directory available at www.cfpsa.com/ee and updated in December 2005, lists Designated Group organizations, to assist Human Resources staff at all Bases/Wings/Units .

3. The criterion used to develop this Outreach Directory was that services offered by these outreach organizations be available at minimal or no cost. Other outreach organizations may be accessed subject to the hiring manager's budget.

4. Although some public service job sites currently used by Human Resources Managers (HRMs) send NPF job postings to outreach agencies as part of their service, it will still be necessary for each Base/Wing/Unit to use this directory, as opposed to relying on others to fulfil outreach responsibilities.

5. There have been concerns raised about the impact of Outreach on Collective Agreements. Union representatives from United Food and Commercial Workers, Hospitality and Services Trades Union and the Union of National Defence Employees/Public Service Alliance of Canada were consulted at our National Committee on Diversity and Equity meeting in 2005 and are in support of this initiative to achieve representation in our workforce. They appreciate that what Outreach does is provide equal employment opportunity to the best

recrutement ciblé. Le Répertoire d'organismes aux fins du recrutement ciblé mis à jour en décembre 2005 qui est affiché sur le site www.aspfc.com/ee constitue une liste d'organismes de groupes désignés que le personnel des RH de toutes les bases/escadres/unités pourra utiliser.

3. Pour figurer dans ce répertoire, les organismes devaient offrir leurs services gratuitement ou à un coût minime. Il est possible d'avoir recours à d'autres organismes, selon le budget des gestionnaires recruteurs.

4. Même si certains sites de la fonction publique auxquels des gestionnaires des ressources humaines (GRH) ont présentement recours envoient les avis de concours des FNP à des organismes de services d'extension dans le cadre de leur service, chaque base/escadre/unité devra tout de même utiliser ce répertoire plutôt que de se fier aux organismes externes pour s'acquitter de leurs responsabilités relatives au recrutement ciblé.

5. Des préoccupations ont été exprimées au sujet de l'impact du recrutement ciblé sur les conventions collectives. Les représentants syndicaux de l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, du Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité ainsi que de l'Union des employés de la Défense nationale/ Alliance de la fonction publique du Canada ont été consultés lors de la réunion de notre comité national sur la diversité et l'équité tenue

available candidates and that qualified candidates still have to be assessed and demonstrate that they meet job requirements. The unions have also been advised that should NPF not make reasonable progress in achieving its representation goals, as agreed to between Canadian Human Rights Commission and NPF, more drastic measures such as targeted recruitment of designated group members will have to be implemented.

6. The NPF Employment Equity short-term goals for full-time and part-time employees (Annex A) and casual employees (Annex B) have been updated and are attached. To ensure that short-term under-representation goals are effectively achieved for every position in each Occupational Group which is an under-represented Designated Group, the following shall be completed during recruitment:

- a. For all internal job postings, the position shall be posted internally, and simultaneously with a minimum of two outreach organizations (where available); and

en 2005; ils ont apporté leur soutien à cette initiative visant à atteindre nos objectifs de représentation au sein de notre effectif. Ils comprennent que le recrutement ciblé offre une chance d'emploi égale aux meilleurs candidats disponibles et que les candidats qualifiés doivent tout de même être évalués et démontrer qu'ils répondent aux exigences de l'emploi. Les syndicats ont également été informés que si les FNP ne réalisent pas de progrès raisonnables en ce qui a trait à l'atteinte de ses objectifs de représentation, conformément à l'entente entre la Commission canadienne des droits de la personne et les FNP, des mesures plus draconiennes, comme du recrutement ciblé auprès des membres d'un groupe désigné particulier, seront mises en œuvre.

6. Vous trouverez ci-joint les objectifs à court terme de l'équité en matière d'emploi des FNP pour les employés à temps plein et à temps partiel (annexe A) ainsi que pour les employés occasionnels (annexe B). Afin de veiller à ce que ces objectifs à court terme soient bel et bien atteints pour chaque poste de chaque groupe professionnel dans chaque groupe sous-représenté, les étapes suivantes devront être réalisées dans le cadre du recrutement :

- a. pour tous les concours internes, l'avis de concours sera affiché à l'interne et simultanément envoyé à au moins deux organismes de services d'extension (lorsqu'ils sont disponibles);

b. For all external job postings, the position shall be posted internally, externally and simultaneously with a minimum of two outreach organizations (where available).

b. pour tous les concours externes, l'avis de concours sera affiché à l'interne, à l'externe et simultanément envoyés à au moins deux organismes de services d'extension (lorsqu'ils sont disponibles).

7. Confirmation/proof of outreach shall be maintained by the Human Resources Manager and included in each recruitment file.

7. Le gestionnaire des ressources humaines versera la confirmation/ preuve du recrutement ciblé à chaque dossier de recrutement.

8. As a reminder and to reflect our commitment to Diversity and Equity, ALL recruitment information, including job posters shall, without exception, continue to include the following:

8. Je vous rappelle que, dans le but de témoigner de notre engagement envers la diversité et l'équité, TOUTE information de recrutement, dont les avis de concours, comprendront sans exception l'énoncé suivant :

“NPF is committed to Employment Equity and Diversity and invites applications from Women, Aboriginal People, Persons with Disabilities and Visible Minorities”.

« Les 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. »

9. The only exception to the above is when posters are submitted electronically (e.g. to HRSDC) and there is a limit on the number of words. In these instances the wording can be shortened to :

9. La seule exception à ce qui précède sera lorsque les avis de concours sont soumis électroniquement (par ex. à RHDC) et que le nombre de mots est limité. Dans ce cas, la phrase suivante sera utilisée :

“NPF is committed to Employment Equity and Diversity”.

« Les FNP souscrivent au principe de l'équité en matière d'emploi et de la diversité. »

10. As it is also a legal obligation to provide Workplace Accommodation, in accordance with Human Resources Policy Manual, Section 15, to

10. Puisque, conformément à la Section 15 du manuel Politiques et procédures en gestion des ressources humaines, fournir aux employés en

employees and potential employees, the following text, without exception, shall continue to be included in all recruitment information and job posters:

“To receive this poster in alternative format, please contact the NPF Human Resources Manager”

“Please note that only those candidates selected for further consideration will be contacted. If you have special needs and require accommodation measures for the selection process, please notify the NPF Human Resources Manager at that time.”

11. So as not to delay the selection process, should a candidate request accommodation, HRMs are required to source for a local service provider able to provide selection tools in the alternate format requested. The hiring manager is responsible for this expense.

12. Thank you for your cooperation in helping NPF meet its Diversity and Equity goals. If you require further information, please contact Ms. Imm Yong, Director Diversity and Equity at 613 996-6717 or at yong.imm@cfpsa.com.

poste et aux employés éventuels des mesures d'adaptation constitue aussi une obligation juridique, les énoncés suivants figureront, sans exception, sur toute l'information de recrutement, dont tous les avis de concours :

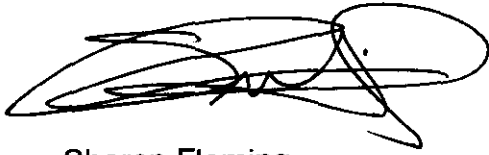
« Pour obtenir cet avis de concours dans un média substitut, veuillez communiquer avec le gestionnaire des ressources humaines des FNP. »

« Veuillez noter que nous ne communiquerons qu'avec les personnes convoquées à une entrevue. Si vous avez des besoins spéciaux et nécessitez des mesures d'adaptation dans le cadre du processus de sélection, veuillez en aviser le gestionnaire des ressources humaines des FNP à ce moment. »

11. Afin de ne pas retarder le processus de sélection, si un candidat demande une mesure d'adaptation, le GRH doit faire appel à un fournisseur de service local offrant les outils de sélection dans le média substitut demandé. Le gestionnaire recruteur assumera cette dépense.

12. Je vous remercie d'aider les FNP à atteindre leurs objectifs de diversité et d'équité. Pour de plus amples renseignements, je vous prie de communiquer avec M^{me} Imm Yong, directrice des programmes de diversité et d'équité, au 613 996-6717 ou à yong.imm@aspfc.com.

La vice-présidente des ressources humaines,



Sharon Fleming
Vice President Human Resources

Distribution List

Internal

Action

Director Diversity and Equity
Director Human Resources Operations
Regional Managers Human Resources
Human Resources Managers

Information

President CANEX
President SISIP FS
Executive Vice President PSP
Chief Financial Officer
Vice President Internal Audit and
Review

External

Information

Base/Wing/Unit Commanders

Liste de distribution

Interne

Action

Directrice des programmes de diversité
et d'équité
Directrice des opérations des
ressources humaines
Gestionnaires régionaux des ressources
humaines
Gestionnaires des ressources humaines

Information

Président CANEX
Président SF RARM
Vice-président exécutif des PSP
Chef des services financiers
Vice-président de l'examen et de la
vérification interne

Externe

Information

Commandants des bases/escadres/
unités

**CANADIAN FORCES PERSONNEL SUPPORT AGENCY
SHORT-TERM HIRING GOALS
Full-Time & Part-Time Employees
2005 - 2007**

OCCUPATIONAL GROUP (NOC)	TOTAL #	WOMEN				Goals #
		Representation		Availability		
		#	%	%	**	
Senior Managers	9	1	11.1%	22.2%	2	-1
Professionals	281	150	53.4%	59.8%	168	-18
TOTAL	290	151	52.1%	58.6%	170	-19

OCCUPATIONAL GROUP (NOC)	TOTAL #	PERSONS WITH DISABILITIES				Goals #
		Representation		Availability		
		#	%	%	**	
Skilled Crafts & Trades Workers	12	0	0.0%	4.2%	1	-1
Clerical	383	16	4.2%	4.4%	17	-1
TOTAL	383	16	4.2%	4.4%	17	-1

OCCUPATIONAL GROUP (NOC)	TOTAL #	ABORIGINAL PEOPLES				Goals #
		Representation		Availability		
		#	%	%	**	
Professionals	281	3	1.1%	1.5%	4	-1
Other Sales & Service Personnel	595	24	4.0%	4.7%	28	-4
TOTAL	595	24	4.0%	4.7%	28	-4

OCCUPATIONAL GROUP (NOC)	TOTAL #	VISIBLE MINORITIES				Goals #
		Representation		Availability		
		#	%	%	**	
Senior Managers	9	0	0.0%	8.2%	1	-1
Middle & Other Managers	289	9	3.1%	11.7%	34	-25
Professionals	281	14	5.0%	9.5%	27	-13
Semi-professionals & Technicians	312	9	2.9%	3.8%	12	-3
Supervisors	270	4	1.5%	3.4%	9	-5
Other Sales & Service Personnel	595	18	3.0%	5.4%	32	-14
TOTAL	1,747	54	3.1%	6.5%	114	-60

AGENCE DE SOUTIEN DU PERSONNEL DES FORCES CANADIENNES
OBJECTIFS D'EMBAUCHE À COURT TERME
Employés à temps plein et à temps partiel
2005 - 2007

GROUPE PROFESSIONNEL (CNP)	NOMBRE TOTAL	FEMMES				Objectifs Nombre	
		Représentation		Disponibilité			Écart
		nombre	%	%	nombre*	nombre*	
Cadres supérieurs	9	1	11.1%	22.2%	2	-1	Comblent l'écart 56%
Professionnels	281	150	53.4%	59.8%	168	-18	
TOTAL	290	151	52.1%	58.6%	170	-19	

GROUPE PROFESSIONNEL (CNP)	NOMBRE TOTAL	PERSONNES HANDICAPEES				Objectifs Nombre	
		Représentation		Disponibilité			Écart
		nombre	%	%	nombre*	nombre*	
Travailleurs qualifiés et artisans	12	0	0.0%	4.2%	1	-1	Comblent l'écart Comblent l'écart
Personnel de bureau	383	16	4.2%	4.4%	17	-1	
TOTAL	383	16	4.2%	4.4%	17	-1	

GROUPE PROFESSIONNEL (CNP)	NOMBRE TOTAL	AUTOCHTONES				Objectifs Nombre	
		Représentation		Disponibilité			Écart
		nombre	%	%	nombre*	nombre*	
Professionnels	281	3	1.1%	1.5%	4	-1	Comblent l'écart Comblent l'écart
Autre personnel de la vente et des services	595	24	4.0%	4.7%	28	-4	
TOTAL	595	24	4.0%	4.7%	28	-4	

GROUPE PROFESSIONNEL (CNP)	NOMBRE TOTAL	MINORITES VISIBLES				Objectifs Nombre	
		Représentation		Disponibilité			Écart
		nombre	%	%	nombre*	nombre*	
Cadres supérieurs	9	0	0.0%	8.2%	1	-1	Comblent l'écart 7%
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	289	9	3.1%	11.7%	34	-25	
Professionnels	281	14	5.0%	9.5%	27	-13	7%
Personnel semi-professionnel et technique	312	9	2.9%	3.8%	12	-3	Comblent l'écart Comblent l'écart
Surveillants	270	4	1.5%	3.4%	9	-5	
Autre personnel de la vente et des services	595	18	3.0%	5.4%	32	-14	4%
TOTAL	1,747	54	3.1%	6.5%	114	-60	

Annexe A

Plan d'EE des FNP/ASPFC

Objectifs à court terme 2005-2007

Employés à temps plein et à temps partiel

**CANADIAN FORCES PERSONNEL SUPPORT AGENCY
SHORT-TERM HIRING GOALS
Casual Employees
2005 - 2007**

OCCUPATIONAL GROUP (NOC)	TOTAL #	WOMEN					Goals #
		Representation		Availability		Gap	
		#	%	%	**	**	
Middle and Other Managers	7	0	0,0%	42,9%	3	-3	Bridge the gap
Supervisors	77	25	32,5%	62,3%	48	-23	40%
Administrative & Senior Clerical	8	1	12,5%	87,5%	7	-6	40%
Skilled Sales & Service	329	85	25,8%	40,1%	132	-47	30%
TOTAL	421	111	26,4%	45,1%	190	-79	

OCCUPATIONAL GROUP (NOC)	TOTAL	PERSONS WITH DISABILITIES					Goals #
		Representation		Availability		Gap	
		#	%	%	**	**	
Semi-professionals & Technicians	379	5	1,3%	3,9%	15	-10	2%
Skilled Sales & Service	329	7	2,1%	4,2%	14	-7	3%
Clerical Personnel	57	1	1,8%	4,4%	3	-2	Bridge the gap
Intermediate Sales & Service	763	16	2,1%	4,6%	35	-19	3%
TOTAL	1 528	29	1,9%	4,4%	67	-38	

OCCUPATIONAL GROUP (NOC)	TOTAL #	ABORIGINAL PEOPLES					Goals #
		Representation		Availability		Gap	
		#	%	%	**	**	
Semi-professionals & Technicians	379	3	0,8%	3,2%	12	-9	3%
Supervisors	77	0	0,0%	1,3%	1	-1	Bridge the gap
TOTAL	456	3	0,7%	2,9%	13	-10	

OCCUPATIONAL GROUP (NOC)	TOTAL #	VISIBLE MINORITIES					Goals #
		Representation		Availability		Gap	
		#	%	%	**	**	
Middle & Other Managers	7	0	0,0%	14,3%	1	-1	Bridge the gap
Semi-professionals & Technicians	379	7	1,8%	2,4%	9	-2	Bridge the gap
Skilled Sales & Service	329	8	2,4%	9,7%	32	-24	7%
Intermediate Sales & Service	763	25	3,3%	4,5%	34	-9	5%
Other Sales & Service Personnel	693	25	3,6%	6,3%	44	-19	6%
TOTAL	1 785	58	3,2%	6,2%	110	-52	

**AGENCE DE SOUTIEN DU PERSONNEL DES FORCES CANADIENNES
OBJECTIFS D'EMBAUCHE À COURT TERME**

**Employés occasionnels
2005 - 2007**

GROUPE PROFESSIONNEL (CNP)	NOMBRE TOTAL	FEMMES					Objectifs nombre
		Représentation		Disponibilité		Écart	
		nombre	%	%	nombre*	nombre*	
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	7	0	0.0%	42.9%	3	-3	Combler l'écart
Surveillants	77	25	32.5%	62.3%	48	-23	40%
Personnel administratif et de bureau principal	8	1	12.5%	87.5%	7	-6	40%
Personnel spécialisé de la vente et des services	329	85	25.8%	40.1%	132	-47	30%
TOTAL	421	111	26.4%	45.1%	190	-79	

GROUPE PROFESSIONNEL (CNP)	NOMBRE TOTAL	PERSONNES HANDICAPEES					Objectifs nombre
		Représentation		Disponibilité		Écart	
		nombre	%	%	nombre*	nombre*	
Personnel semi-professionnel et technique	379	5	1.3%	3.9%	15	-10	2%
Personnel spécialisé de la vente et des services	329	7	2.1%	4.2%	14	-7	3%
Personnel de bureau	57	1	1.8%	4.4%	3	-2	Combler l'écart
Personnel intermédiaire de la vente et des services	763	16	2.1%	4.6%	35	-19	3%
TOTAL	1,528	29	1.9%	4.4%	67	-38	

GROUPE PROFESSIONNEL (CNP)	NOMBRE TOTAL	AUTOCHTONES					Objectifs nombre
		Représentation		Disponibilité		Écart	
		nombre	%	%	nombre*	nombre*	
Personnel semi-professionnel et technique	379	3	0.8%	3.2%	12	-9	3%
Surveillants	77	0	0.0%	1.3%	1	-1	Combler l'écart
TOTAL	456	3	0.7%	2.9%	13	-10	

GROUPE PROFESSIONNEL (CNP)	NOMBRE TOTAL	MINORITES VISIBLES					Objectifs nombre
		Représentation		Disponibilité		Écart	
		nombre	%	%	nombre*	nombre*	
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	7	0	0.0%	14.3%	1	-1	Combler l'écart
Personnel semi-professionnel et technique	379	7	1.8%	2.4%	9	-2	Combler l'écart
Personnel spécialisé de la vente et des services	329	8	2.4%	9.7%	32	-24	7%
Personnel intermédiaire de la vente et des services	763	25	3.3%	4.5%	34	-9	5%
Autre personnel de la vente et des services	693	25	3.6%	6.3%	44	-19	6%
TOTAL	1,785	58	3.2%	6.2%	110	-52	

Annexe B

Plan d'EE des FNP/ASPFC

Objectifs à court terme 2005-2007

Employés occasionnels