



« TRAVAILLONS ENSEMBLE – COMPTÉZ SUR MOI! »

BUT DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

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)

BUT DE L'ENQUÊTE SUR L'EFFECTIF

L'enquête sur l'effectif vise à permettre aux employés de s'identifier ou de se déclarer volontairement, selon leur compréhension des définitions, membre d'un ou de plusieurs groupes désignés. Les groupes désignés sont définis dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi comme étant les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

RAISONS POUR LESQUELLES NOUS APPUYONS L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Le « **Personnel des fonds non publics des 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 président et chef de la direction de l'ASPC.

Le « **respect** » compte parmi nos valeurs fondamentales, ceci signifie qu'aucune pratique discriminatoire fondée sur les différences ethniques, sociales, physiques ou autres n'est tolérée. Le respect cadre avec les principes de base de l'équité en matière d'emploi, qui appuie la diversité et est synonyme d'un traitement juste et équitable de tous les employés de l'effectif.

Nous sommes un partenaire proactif de l'équité en matière d'emploi, non seulement parce que celle-ci est légiférée, mais également parce que nous croyons que l'accès à toutes les compétences et les talents disponibles dans le marché du travail diversifié améliorera notre capacité de concrétiser notre devise « À votre service ».

FORMULAIRE DE DÉCLARATION VOLONTAIRE DE L'EMPLOYÉ

(Confidentiel une fois rempli)

* La Loi sur l'équité en matière d'emploi stipule que vous n'êtes pas tenu de vous déclarer membre d'un groupe désigné (parties B à G de ce formulaire). Vous devez cependant remplir la partie A, signer et dater le formulaire, puis le retourner, c.-à-d. **TOUS LES EMPLOYÉS DES FNP DOIVENT REMPLIR LE FORMULAIRE DE DÉCLARATION VOLONTAIRE, peu importe s'ils font partie d'un groupe désigné ou non.**

* Ce formulaire vise à recueillir des renseignements sur la composition de l'effectif des FNP, afin de satisfaire aux exigences de la législation sur l'équité en matière d'emploi et de faciliter la planification, la réalisation de rapports et la mise en œuvre d'activités relatives à l'équité en matière d'emploi.

* Votre réponse nous aidera à assurer l'égalité d'accès à l'emploi, à la formation, au perfectionnement et à l'avancement professionnel de tous les employés. Les renseignements contenus dans ce questionnaire nous permettront d'observer les possibilités d'embauche, de formation et de promotion de même que le maintien en fonction des employés et ainsi de pouvoir cerner et éliminer les obstacles à l'emploi et à l'avancement. Dans le cas des personnes handicapées, ces renseignements nous aideront à fournir les mesures d'adaptation appropriées dans le milieu de travail.

* Les renseignements sur l'équité en matière d'emploi seront conservés dans la banque de données sur l'équité en matière d'emploi des FNP à des fins de statistiques et leur confidentialité est assurée en vertu de la Loi sur la protection des renseignements personnels. Vous avez le droit d'examiner et de corriger toute information qui vous concerne en tout temps. Vous avez l'assurance qu'elle ne sera pas utilisée à des fins non autorisées.

* Veuillez noter qu'une personne peut appartenir à plus d'un groupe désigné de l'équité en matière d'emploi.

* Si vous désirez plus de précisions ou si vous avez besoin d'aide pour remplir ce formulaire, veuillez communiquer avec le personnel de votre bureau des ressources humaines.

* Sur demande, vous pourrez vous procurer ce formulaire dans un autre format (en braille, en gros caractères ou en cassette audio). Il est aussi disponible sur notre site Web à www.aspfc.com/ee et vous pourrez vous en servir pour mettre à jour ou modifier votre profil d'équité en matière d'emploi en tout temps. Veuillez imprimer, remplir et retourner le formulaire au personnel votre bureau des ressources humaines ou au conseiller en équité en matière d'emploi, à l'ASPC, 245, rue Cooper, Ottawa (Ontario) K2P 0G2.

Étape 1 : Remplissez les parties A (obligatoire) et B à G (volontaire).

Étape 2 : Signez et datez le formulaire et retournez-le dans l'enveloppe ci-jointe (obligatoire).

TOUS LES MEMBRES DU PERSONNEL DES FNP DOIVENT REMPLIR LE FORMULAIRE DE DÉCLARATION VOLONTAIRE, peu importe s'ils font partie d'un groupe désigné ou non.

Merci de votre collaboration
(English on reverse)

A.

Nom de famille : _____
Prénom usuel et initiale : _____
Base : _____
Unité : _____
Situation d'emploi :
Temps plein Temps partiel Autre
Numéro d'employé : _____

B. Veuillez indiquer si vous êtes un homme ou une femme.
Homme Femme

À des fins d'équité en matière d'emploi, une définition accompagne chacune des trois questions suivantes. Veuillez lire ces définitions et répondre « oui » si elles s'appliquent à vous.

C. Autochtones

On désigne par autochtone toute personne issue des Indiens nord-américains, des Premières nations, des Métis ou des Inuits. Les termes « Indiens nord-américains » et « Premières nations » se rapportent aux Indiens inscrits, aux Indiens non inscrits et aux Indiens assujettis à un traité.

Êtes-vous une personne autochtone ? Oui Non

D. Minorités visibles

Un membre d'une minorité visible au Canada est une personne, autre qu'une personne autochtone, qui n'est pas de race blanche ou qui n'a pas la peau blanche, peu importe son lieu de naissance ou sa citoyenneté.

Voici des exemples de groupes de minorité visible :

* **Noir** (Africain, Antillais, etc.)

* **Asiatique de l'Est** (Chinois, Japonais, Coréen, etc.)

* **Asiatique du Sud-Est** (Malaisien, Cambodgien, Philippin, Thaïlandais, Vietnamien, etc.)

* **Asiatique du Sud/Ressortissant des Indes orientales** (Indien de l'Inde, Pakistanais, Sri-Lankais, Bangladais, Ressortissant des Indes orientales originaire de la Guyane, de Trinité, de l'Afrique orientale, etc.)

* **Habitant de l'Asie occidentale/Arabe** (Égyptien, Arménien, Iranien, Libanais, Turc, etc.)

* **Latino-Américain non blanc** (Amérindiens de l'Amérique centrale et de l'Amérique du Sud)

* **Personne d'origine mixte** (dont l'un des parents provient de l'un des groupes susmentionnés)

Êtes-vous membre d'une minorité visible ?
Oui Non

E. Personnes handicapées

Les personnes handicapées sont des 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 :

i) soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi;

ii) 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.

Ce groupe comprend 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. (par ex. utilisation d'aides techniques, changements apportés au matériel ou à la disposition du poste de travail).

Votre handicap peut-être visible ou invisible. Voici des exemples :

* Coordination ou dextérité

(difficulté à se servir des mains ou des bras, par exemple pour saisir des objets ou pour utiliser un clavier, etc.)

* Mobilité

(difficulté à se déplacer d'un local à l'autre ou à monter et à descendre les escaliers, etc.)

* Cécité ou malvoyance

(incapacité ou difficulté à voir – si vous voyez bien avec des lunettes ou des lentilles cornéennes, vous ne souffrez pas d'un handicap)

* Surdité ou malentendance

(incapacité ou difficulté à entendre)

* Troubles de la parole

(aphasie)

* Déficience physique non visible

(diabète, épilepsie, etc.)

* Autre handicap

(syndrome de stress post-traumatique (SSPT), difficulté d'apprentissage comme la dyslexie, de développement et tout autre type de handicap)

Selon cette définition, vous considérez-vous comme une personne handicapée ?

Oui Non

Renseignements supplémentaires aux fins des mesures d'adaptation :

Si vous vous êtes déclaré comme étant une personne handicapée et que vous croyez éprouver des difficultés particulières à exécuter vos tâches au meilleur de votre compétence, veuillez préciser quelles mesures d'adaptation nous pourrions prendre pour vous aider à faire pleinement partie de la population active. Nous nous réservons le droit d'exiger un certificat médical attestant la déficience de la personne qui demande des mesures d'adaptation.

F. Participation de l'Employé – Volontaire

i) Veuillez indiquer si vous désirez que les renseignements fournis dans ce formulaire soient utilisés dans le cadre d'initiatives particulières d'équité en matière d'emploi, dont la planification de carrière et les occasions de perfectionnement.

Oui Non

ii) Dans le cadre de notre travail continu en équité en matière d'emploi, nous demandons de temps à autre à des membres des groupes désignés de participer à diverses activités, comme des comités et des groupes de discussion, pour donner leurs commentaires sur de nouveaux programmes. Si vous consentez à ce que le conseiller en équité matière d'emploi ou votre gestionnaire des ressources humaines communique avec vous directement à cette fin, veuillez cocher la case ci-dessous.

Oui

G. COMMENTAIRES DE L'EMPLOYÉ

Pour obtenir des renseignements additionnels sur l'équité en matière d'emploi, visitez notre site Web à www.aspfc.com/EE. N'hésitez pas à nous transmettre vos commentaires sur l'équité en matière d'emploi. Soyez assuré que tous les renseignements fournis demeureront confidentiels. N'hésitez pas à communiquer avec le conseiller en équité en matière d'emploi par téléphone au (613) 996-6717 ou par courriel à ec@cfpsa.com.

Signature _____
Date _____

Merci de votre participation à ce sondage.
Veuillez le remettre dans l'enveloppe ci-jointe.