



Diversity, Equity and Inclusiveness

Diversité, Équité et Inclusion



Agenda / Ordre du jour

Introduction

- Definitions
- Working for the Government of Canada:
 - Non-discrimination
 - Duty to accommodate
- Public Service Employment Act (PSEA)
- DEI-positive initiatives at RMC:
 - Agora
 - Athena
 - IKL

Introduction

- Définitions
- Travailler au gouvernement du Canada:
 - Non-discrimination
 - Obligation de prendre des mesures d'adaptation
- Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)
- Initiatives favorisant aux DEI au CMR:
 - Agora
 - Athena
 - ACA





Definitions / Définitions

- **Diversity**

- *Population* diversity means differences based on demographics, personality, character, experiences, knowledge, abilities and work status.
- *Workplace* diversity means acknowledging, understanding, accepting and valuing those differences.¹

- **Equity**

- Fairness, impartiality, even-handedness. A distinct process of recognizing differences within groups of individuals, and using this understanding to achieve substantive equality in all aspects of a person's life.²

- **Inclusion**

- A deliberate commitment to the value of diversity. It means acknowledging, understanding, accepting and valuing differences within a collaborative, supportive and respectful environment that increases the participation and contribution of all employees.³

- **Diversité**

- La diversité d'une *population* renvoie aux différences fondées sur la démographie, la personnalité, le caractère, les expériences, les connaissances, les capacités et la situation d'emploi.
- *En milieu de travail*, la diversité se traduit par la reconnaissance, la compréhension, l'accueil et la valorisation de ces différences.¹

- **Équité**

- Justesse, impartialité. Processus distinct consistant à accepter les différences inhérentes à des groupes de personnes afin d'assurer l'égalité dans tous les aspects de la vie d'une personne.²

- **Inclusion**

- Un engagement délibéré envers la diversité. Il consiste à reconnaître, à comprendre, à accepter et à valoriser les différences dans un milieu qui favorise la collaboration, le soutien et le respect et qui encourage la participation et la contribution de tous les employés.³





Working for the Government of Canada / Travailler au gouvernement du Canada : non-discrimination

- In Canada, every person has the right to equal treatment in the workplace without discrimination pursuant to the Canadian Charter of Rights and Freedoms and as reflected in the prohibited grounds of discrimination under the [*Canadian Human Rights Act*](#). The Government of Canada is committed to a work environment that is inclusive, obstacle-free and non-discriminatory. It strives to adopt hiring practices that are non-discriminatory, and to fulfill its duty to accommodate to the point of undue hardship.
- Au Canada, toute personne a le droit d'être traitée de manière équitable au travail sans subir de discrimination conformément à la Charte canadienne des droits et libertés ni d'actes discriminatoires fondés sur les motifs de distinction illicite énoncés dans la [*Loi canadienne sur les droits de la personne*](#). Le gouvernement du Canada est déterminé à favoriser un milieu de travail inclusif, exempt de barrières et non discriminatoire. Il s'efforce d'adopter des pratiques d'embauche non discriminatoires et de s'acquitter de son obligation de prendre des mesures d'adaptation jusqu'à la limite de la contrainte excessive





Working for the Government of Canada / Travailler au gouvernement du Canada : non-discrimination

- **What the law says**

- The *Canadian Human Rights Act* prohibits discriminatory practices in employment matters and in the provision of services, based on 11 grounds: race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, sexual orientation, gender identity or expression, marital status, family status, disability, or conviction for an offence for which a pardon has been granted, or in respect of which a record suspension has been ordered. In addition, the [*Employment Equity Act*](#) supports the taking of positive measures to redress disadvantages that may be suffered by four designated groups: women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and members of visible minorities.

- **Que dit la loi?**

- La *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdit les actes discriminatoires en matière d'emploi et de prestation de services fondés sur 11 motifs de distinction illicite : la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée. Par ailleurs, la [*Loi sur l'équité en matière d'emploi*](#) appuie la prise par l'employeur de mesures positives en vue de corriger les désavantages qu'ont pu subir les membres des quatre groupes désignés, soit les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles.





Working for the Government of Canada / Travailler au gouvernement du Canada : obligations

• The duty to accommodate

- As an employer, the Government of Canada has a duty to accommodate to avoid discrimination in the workplace. The duty to accommodate is not about suiting employee preferences; it is about removing barriers related to the 11 prohibited grounds of discrimination, up to the point of undue hardship for the employer, where such barriers result in differential treatment.
- Accommodation means adapting work duties and adjusting the work environment so that all employees can participate fully in the workplace. Accommodation also means providing equal access to job opportunities.
- Accommodation is different for each person, and employees should inform the employer of their needs and participate in developing solutions. Accommodation need not be perfect, but it must be reasonable.

• Obligation de prendre des mesures d'adaptation

- En tant qu'employeur, le gouvernement du Canada a l'obligation de prendre des mesures d'adaptation afin d'éviter la discrimination dans le milieu de travail. L'obligation de prendre des mesures d'adaptation ne vise pas à satisfaire les préférences d'un employé; elle a pour objet d'éliminer les obstacles discriminatoires liés aux 11 motifs de distinction illicite reconnus, jusqu'à la limite de la contrainte excessive pour l'employeur, lorsque ces obstacles entraînent un traitement différent.
- Les mesures d'adaptation sont des mesures prises pour adapter les tâches et l'environnement de travail de manière à permettre à tous les employés de participer pleinement au milieu de travail. Elles comprennent aussi le fait d'offrir des chances d'accès égales en matière d'emploi.
- Les mesures d'adaptation varient pour chaque personne, et les employés devraient informer l'employeur de leurs besoins et participer à mettre en œuvre les solutions. Les mesures d'adaptation n'ont pas à être parfaites, mais elles doivent être raisonnables..





Public Service Employment Act (PSEA)

Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)

- The [preamble](#) to the [Public Service Employment Act](#) (PSEA) identifies representativeness and diversity as being integral to the composition of the public service. It refers to Canada benefiting from a public service where appointments are based on merit and a public service that is representative of Canada's diversity whose members reflect a myriad of backgrounds, skills and professions.
- Employment Equity and Merit
 - The new PSEA defines merit ([s.30](#)). An appointment is made on the basis of merit when the person appointed meets the essential qualifications of the position. Moreover, Deputy Heads have the option of including EE in the merit criteria by establishing employment equity as current or future needs of the organization, or of the public service as a whole.
- Le [préambule](#) de la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#) (LEFP) évoque la représentativité et la diversité comme faisant partie intégrante de la composition de la fonction publique. On y déclare que le Canada gagne à se doter d'une fonction publique au sein de laquelle les nominations sont fondées sur le mérite et qui est représentative de la diversité canadienne, et dont les membres comprennent des personnes d'horizons, de compétences et de professions très variés.
- L'Équité en matière d'emploi et le mérite
 - La LEFP définit aussi le mérite ([art. 30](#)). Une nomination est fondée sur le mérite lorsque la personne nommée possède les qualifications essentielles du poste. En plus, les sous ministres ont l'option d'inclure les objectifs d'équité en matière d'emploi dans les critères de mérite en les considérant comme besoins actuels ou futurs de l'organisation ou de la fonction publique dans son ensemble.





Agora

- In Ancient Greek city-states, the Agora was a gathering place that served as the centre of the athletic, spiritual and political life of the city. The diversity of the groups that met there, make Agora the ideal name for RMC's support and social group for Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer community and their allies.
- The first meeting of Agora was held on 23 October 2017, in the Leadership Reading Room of Massey Library. A "check in" allows each person to introduce themselves. An opportunity is then provided for the group members to mingle and share their views and experiences before reconvening for a final "check out."
- Meetings occur bi-weekly, and include guest speakers, film nights, social events and discussions on various topics.
- We invite all members of the RMC LGBTQ+ community and their allies to participate in Agora.
- Dans les cités-États de la Grèce antique, l'agora était un lieu de réunion au cœur de la vie athlétique, spirituelle et politique. La grande diversité des gens qui s'y réunissaient fait du terme « agora » le nom idéal pour le groupe de soutien CMR destiné aux communautés lesbiennes, gays, bisexuelles, trans* et queer du Collège, ainsi que leurs allié·e·s.
- La première rencontre d'Agora a eu lieu le 23 octobre 2017 à la salle de lecture de la collection sur le leadership de la Bibliothèque Massey. Un premier contact permis à tout le monde de se présenter au reste du groupe. La rencontre se poursuit par une longue période de bavardage et d'échange lors de laquelle toutes les personnes présentes peuvent discuter et partager leurs expériences, avant que le groupe ne se reforme pour un dernier tour de table.
- Les réunions d'Agora auront lieu deux fois par mois; le groupe proposera des conférences, des projections de films, des événements sociaux et des discussions sur différents sujets.
- Toutes les membres des communautés LGBTQ+ du CMR, ainsi que leurs allié·e·s, sont invité·e·s à participer aux rencontres.Agora.

[RMC-CMR Agora Facebook page](#)

[Page Facebook RMC-CMR Agora](#)





Athena

- RMC's chapter of the Canadian Military Colleges Women's Network (CMCWN) – known as the Athena Network.
- With the full support of the Canmilcol commandants and chains of command to provide women in the military college system with opportunities to meet and share professional experiences through mentoring and networking activities.
- The objective of the Athena Initiative is to support female officer cadets throughout their university career, create a climate conducive to academic thinking on issues of gender, and to provide cadets of different generations and genders with opportunities to come together and inspire one another.
- Participation is open to all cadets (irrespective of gender), students, faculty, staff, as well as ex-Cadets. Free of charge.
- The focus of activities will include: networking activities, speed mentoring, professional development talks, lunch n' learns and more.
- Le chapitre local CMR du Réseau des femmes des Collèges militaires canadiens (RFCMC) – connu sous le nom de réseau Athéna
- Le réseau Athéna bénéficie du soutien total des commandants et de la chaîne de commandement et offrira aux femmes des Collèges l'occasion de se rencontrer et de partager leurs expériences professionnelles par le biais d'activités de mentorat et de réseautage.
- Le réseau Athéna a pour objectif de soutenir les élèves-officiers tout au long de leur parcours universitaire, de créer un climat propice à la réflexion académique sur les enjeux du genre, et de donner aux élevés-officiers de différentes générations et genres l'occasion de se réunir et de s'inspirer mutuellement.
- La participation est ouverte à tous les élèves-officiers (indépendamment du genre), étudiants, professeurs, membres du personnel, les anciens, et sera gratuite.
- Les activités comprendront : activités de réseautage, mentorat, développement professionnel, conférences, diners-causeries, plus encore.

[Athena Group Facebook page](#)

[Page Facebook du Réseau Athena](#)





Indigenous Knowledge and Learning (IKL) WG / GT d'apprentissage et connaissances autochtones (ACA)

- The IKL working group is a group of volunteer members, both Indigenous and non-Indigenous, from all wings of RMC (faculty, military, and cadets), interested in the indigenization and decolonization of our institution. Our vision is that of a military college where both Indigenous and non-Indigenous cadets feel at home, where Indigenous cultures are respected and promoted, and where there are several opportunities, both inside and outside the classroom, to learn about Indigenous peoples in Canada.
- The IKL meets every second week during the Fall and Winter terms and operates as a talking circle, following the traditions of the Anishinabe and Haudenauonee peoples. All are welcome.
- Le groupe de travail ACA est un groupe de membres bénévoles, autochtones et non autochtones, venant de toutes les escadre du CMR (faculté, militaires, personnel et cadets), intéressés par l'indigénisation et la décolonisation de notre institution. Notre vision est celle d'un collège militaire où les élèves-officiers autochtones et non autochtones se sentent chez eux, où les cultures autochtones sont respectées et promues, et où il existe plusieurs possibilités, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des salles de classe, d'apprendre à connaître les peuples autochtones du Canada.
- L'ACA se réunit une semaine sur deux pendant les trimestres d'automne et d'hiver et fonctionne comme un cercle de discussion, suivant les traditions des peuples Anishinabe et Haudenauonee. Tous sont les bienvenu.

[Click here for more information.](#)

[Cliquez ici pour en savoir plus.](#)

