



Public Service Alliance of Canada  
Alliance de la Fonction publique du Canada

L'Alliance de la Fonction publique du Canada représente plus de 200 000 travailleuses et travailleurs partout au pays et ailleurs dans le monde. Nos membres travaillent, entre autres, dans le domaine de la sécurité et dans des agences et ministères fédéraux, des sociétés de la Couronne, des universités, des casinos, des agences de services communautaires, des communautés autochtones et des aéroports. En plus de son siège social à Ottawa, l'AFPC compte 23 bureaux régionaux.

Comme employeur, AFPC volontairement conforme aux exigences d'équité en emploi dans la Loi sur l'équité fédérale de l'emploi.

L'AFPC souscrit au principe de l'équité en matière d'emploi et s'efforce activement de mettre en place des effectifs représentatifs. On encourage la candidature des femmes, des Autochtones, des membres des groupes raciaux visibles, des personnes ayant un handicap et des gais, lesbiennes, personnes bisexuelles et transgenres.

### **Le profil de la candidate idéale ou du candidat idéal**

Afin d'atteindre ses objectifs, l'AFPC vise à embaucher du personnel compétent. Chaque poste affiché énoncera les qualités spécifiques requises pour ledit poste. De façon générale, la candidate idéale ou le candidat idéal est une personne :

- qui possède une expérience dans un domaine lié au poste;
- qui a une formation pertinente aux exigences du poste ou encore une bonne combinaison d'expérience et de formation dans un domaine lié au poste;
- dont l'engagement au sein du mouvement syndical ou de justice sociale au sens large est manifeste;
- qui adhère aux valeurs syndicales et aux principes d'équité en matière d'emploi;
- qui a une connaissance de la structure politique et opérationnelle de l'AFPC.

L'équité en matière d'emploi est un programme de mesures préventives et positives destinées à : 1) accroître le taux de représentation en milieu de travail des membres des quatre « groupes désignés » pour refléter leur taux de disponibilité au sein du marché du travail; 2) déterminer et éliminer les barrières artificielles dans les lieux de travail qui freinent l'accès des membres des groupes désignés aux emplois, aux promotions, à la formation, etc.

