



INTERPRETATIONS, POLICIES AND GUIDELINES

INTERPRÉTATIONS, POLITIQUES ET GUIDES

Subject:	Objet :
Federal Contractors Program – Dual Jurisdiction Employers	Programme de contrats fédéraux – Employeurs relevant d’une double compétence

1. Subject

Application of the Federal Contractors Program (FCP) requirements applicable to dual jurisdiction employers who are bidding on contracts issued by Canada.

2. Issue

This guideline provides direction on whether an organization that is subject to the Legislated Employment Equity Program (LEEP) can also be subject to the FCP in the event that a portion of its workforce is provincially regulated.

3. Background

The LEEP covers federally-regulated private sector employers, Crown corporations and other federal organizations that have at least 100 or more employees and are subject to the *Employment Equity Act* (the Act). LEEP’s mandate is to promote, support and enhance employment equity for four designated groups: women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities.

1. Objet

Application des exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) dans le cas d’employeurs relevant d’une double compétence qui soumissionnent un contrat du gouvernement du Canada.

2. Enjeu

La présente directive aide à déterminer si un organisme visé par le Programme légiféré d’équité en matière d’emploi (PLÉME) peut également être visé par le PCF lorsqu’une partie de son effectif relève d’une compétence provinciale.

3. Contexte

Le PLÉME s’applique aux employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale, aux sociétés d’État et aux autres organismes fédéraux de 100 employés ou plus qui sont régis par la *Loi sur l’équité en matière d’emploi* (la *Loi*). Le mandat du PLÉME consiste à promouvoir, appuyer et accroître l’équité en matière d’emploi pour quatre groupes désignés, soit les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.



INTERPRETATIONS, POLICIES AND GUIDELINES

INTERPRÉTATIONS, POLITIQUES ET GUIDES

Employers that are subject to the LEEP have certain obligations and responsibilities under the Act. These employers are obligated to implement and report annually on employment equity to the Labour Program and are subject to audits conducted by the Canadian Human Rights Commission.

Les employeurs relevant du PLÉME ont certaines obligations et responsabilités prévues par la *Loi*. Ces employeurs ont l'obligation d'appliquer l'équité en matière d'emploi et de présenter à tous les ans un rapport au Programme du travail, et ils sont soumis aux vérifications de la Commission canadienne des droits de la personne.

The FCP targets provincially-regulated contractors with a resident workforce in Canada of at least 100 or more permanent full-time and/or permanent part-time employees who have received a federal contract for goods and/or services that has a value of at least \$1M or more. The FCP requires that contractors make all reasonable efforts to implement employment equity so that reasonable progress is made towards having full representation of the four designated groups within their workforce. Compliance assessments are conducted by the Labour Program one year after a contractor has been awarded a first contract valued at \$1M or more. Subsequent assessments may also be conducted after three years. When it is determined that a contractor does not meet his/her obligations under the FCP, the contractor loses the right to bid on federal government goods and services contracts, standing offers or supply arrangements of any value. In order to be reinstated to the FCP, a contractor must implement employment equity in its workplace, inform the FCP of the implementation, and be found in compliance through a compliance assessment.

Le PCF vise les entrepreneurs de compétence provinciale qui ont un effectif au Canada comptant au moins 100 employés permanents, à temps plein ou à temps partiel, et qui ont obtenu un contrat fédéral de biens et de services valant au moins un million de dollars. Ce programme exige que les entrepreneurs fassent tous les efforts raisonnables pour appliquer l'équité en matière d'emploi de façon à réaliser des progrès raisonnables en vue d'obtenir une pleine représentation des quatre groupes désignés dans leur effectif. Une première évaluation de conformité est menée par le Programme du travail un an après l'obtention du premier contrat d'une valeur d'au moins un million de dollars. D'autres évaluations peuvent avoir lieu après trois ans. Lorsqu'il a été déterminé qu'un entrepreneur ne respecte pas ses obligations envers le PCF, l'entrepreneur perd son droit à soumissionner les contrats de biens et de services, les offres à commandes et les arrangements en matière d'approvisionnement de toute valeur auprès du gouvernement fédéral. Afin d'être réintégré dans le PCF, un entrepreneur doit mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi au sein de son milieu de travail, aviser le PCF de cette mise en œuvre, et être jugé en conformité à la suite d'une évaluation de conformité.



INTERPRETATIONS, POLICIES AND GUIDELINES

INTERPRÉTATIONS, POLITIQUES ET GUIDES

4. Considerations

The nature of a business determines whether it is subject to federal or provincial labour laws. However, some employers have business lines that fall under both federal and provincial jurisdictions, creating instances of dual jurisdiction where employers may have obligations under both the LEEP and the FCP.

The LEEP creates employment equity obligations for only that portion of an employer's workforce that is federally regulated and the FCP applies to contractors' employees under provincial legislation. However, some dual jurisdiction employers do not separate their workforce numbers when reporting under the LEEP due to the complex structure of their organization/workforce or their Human Resources structure and the undue hardship caused by attempting to separate the data.

Therefore, given that being subject to the LEEP is a statutory obligation for federally-regulated employers having 100 or more employees, dual jurisdiction employers will have the option of including both provincially and federally-regulated employees under the LEEP, or reporting each related portion of employees under the LEEP and the FCP.

4. Éléments à considérer

La nature de l'entreprise permet de déterminer si celle-ci relève des lois fédérales ou des lois provinciales du travail. Toutefois, il existe des employeurs dont les secteurs d'activité relèvent à la fois des compétences fédérale et provinciale, soit des employeurs relevant d'une double compétence qui auraient donc des obligations à la fois en vertu du PLÉME et du PCF.

Le PLÉME impose des obligations d'équité en matière d'emploi seulement pour la partie de l'effectif d'un employeur réglementée par les lois fédérales, alors que le PCF s'applique aux employés de cet employeur réglementés par les lois provinciales. Cependant, il existe des employeurs relevant d'une double compétence qui, en raison de la complexité de la structure de leur organisation, de leur effectif ou de leur service des ressources humaines, ou de la difficulté induite à désagréger les données, ne différencient pas leur effectif selon les compétences dans leur rapport au PLÉME.

Étant donné que le PLÉME vise, en vertu de la *Loi*, les employeurs de compétence fédérale de 100 employés ou plus, les employeurs qui relèvent d'une double compétence auront le choix d'inclure dans leur rapport pour le PLÉME à la fois les employés relevant de compétence provinciale et ceux sous compétence fédérale, ou de rapporter séparément les employés visés par le PLÉME et ceux visés par le PCF.



INTERPRETATIONS, POLICIES
AND GUIDELINES

INTERPRÉTATIONS, POLITIQUES
ET GUIDES

5. Application of the Policy

When employers are dual jurisdiction and have obligations under the LEEP and the FCP, the Labour Program will contact the employers and request whether or not they prefer to report in one of the following methods:

1. Under the LEEP for **all** employees regardless of jurisdiction; or
2. Under the LEEP for that portion of the workforce that is federally, and under FCP for provincially-regulated employees under FCP requirements.

If at a later date an employer wishes to change the method of reporting, they must inform the Labour Program in writing.

5. Application de la politique

Lorsqu'un employeur relevant d'une double compétence a des obligations envers le PLÉME et le PCF, le Programme du travail communiquera avec cet employeur pour lui demander sa préférence en matière de production de rapport parmi les options suivantes :

1. soumettre un rapport au PLÉME pour **l'ensemble** des employés, peu importe la compétence dont ils relèvent; ou
2. soumettre un rapport au PLÉME pour la partie de l'effectif de compétence fédérale, et un autre au PCF pour la partie de l'effectif de compétence provinciale selon les exigences du PCF.

Si par la suite l'employeur souhaite changer la façon de produire ses rapports, il doit en informer le Programme du travail par écrit.

Chantal Roy

Director General/Directrice générale

Federal Programs Directorate/Direction des programmes fédéraux

Employment and Social Development Canada – Labour Program

Emploi et Développement social Canada – Programme du travail