

QUESTIONNAIRE D'IDENTIFICATION ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

dans le cadre de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics

CONFIDENTIEL LORSQUE REMPLI

La *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2001 et vise à favoriser une représentation équitable des groupes qui sont fréquemment victimes de discrimination en emploi. Elle oblige des organismes publics à procéder à l'analyse de leurs effectifs afin que soit déterminé, pour chaque emploi, le nombre de personnes faisant partie de chacun des groupes désignés dans le présent questionnaire, soit les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et, depuis le 17 décembre 2005, les personnes handicapées.

Le questionnaire a pour objet d'identifier les personnes membres de ces groupes afin de pouvoir ensuite vérifier si elles sont en proportions suffisantes dans les différents emplois de l'organisme.

Les renseignements recueillis lors de cette identification ne serviront qu'aux fins de l'application de la Loi, seront strictement confidentiels et ne seront connus que des personnes responsables de l'application du programme d'accès à l'égalité en emploi.

Ces renseignements permettront notamment de mettre en œuvre des mesures, d'évaluer les progrès réalisés et de rendre compte des résultats de la représentation des membres des groupes visés dans notre organisme à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Les femmes et les personnes handicapées peuvent faire partie de plus d'un groupe visé (par exemple : femme et personne handicapée et minorité visible). Par ailleurs, les définitions pour les Autochtones, les minorités visibles et les minorités ethniques sont mutuellement exclusives, c'est-à-dire qu'une personne ne peut s'identifier qu'à un seul de ces trois groupes.

Enfin, les personnes qui ne font partie d'aucun de ces groupes doivent néanmoins le signifier en répondant simplement « NON » à la question se rapportant à chaque groupe.

Pour toutes questions ou commentaires, nous vous invitons à communiquer avec Ressources Humaines.

QUESTIONNAIRE D'IDENTIFICATION - ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI
 dans le cadre de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*

CONFIDENTIEL LORSQUE REMPLI

IDENTIFICATION	MINORITÉS VISIBLES	MINORITÉS ETHNIQUES
<p>Date : _____</p> <p>Nom : _____</p> <p>Emploi : _____</p> <p>Numéro d'employé : _____</p> <p>Établissement : COLLÈGE DAWSON</p> <p>Département/service : _____</p> <p>Autre : _____</p>	<p>Les membres des minorités visibles sont des personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race ou de couleur blanche.</p> <p>À titre indicatif, voici quelques exemples de personnes qui sont considérées comme faisant partie d'une minorité visible au sens de la Loi (<i>veuillez noter toutefois que cette liste n'est pas exhaustive</i>) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Noirs (Africains, Haïtiens, Jamaïcains, ...); - personnes originaires de l'Asie du Sud (Bengalis, Tamouls, Indiens de l'Inde, ...); - Chinois (Hong Kong, Chine, Mongolie, ...); - Coréens; - Japonais; - personnes originaires de l'Asie du Sud-Est (Vietnamiens, Cambodgiens, Thaïlandais, Laotiens, ...); - Philippins; - autres personnes originaires des îles du Pacifique; - personnes originaires d'Asie occidentale et Arabes (Arméniens, Iraniens, Libanais, Marocains, Égyptiens, Turcs, ...); - Latino-américains (Brésiliens, Colombiens, Cubains, Péruviens, Guatémaltèques, ...). 	<p>Les membres des minorités ethniques sont des personnes, autres que les Autochtones et les personnes d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais.</p> <p>Pour les fins du présent questionnaire, la langue maternelle est celle que vous avez apprise en premier dans votre enfance et que vous devez encore comprendre pour faire partie d'une minorité ethnique. De plus, cette langue ne doit pas être le français ni l'anglais.</p> <p>À titre indicatif, voici quelques exemples de langues maternelles de personnes pouvant être considérées comme faisant partie d'une minorité ethnique au sens de la Loi (<i>veuillez noter toutefois que cette liste n'est pas exhaustive</i>) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Allemand; - Bulgare; - Espagnol; - Grec; - Hongrois; - Italien; - Polonais; - Portugais; - Roumain; - Russe; - Ukrainien.
SEXE		
<p align="center"> <input type="checkbox"/> Féminin <input type="checkbox"/> Masculin </p>		
AUTOCHTONES		
<p>Pour les fins de l'application de la Loi, les Autochtones sont réputés être des Indiens, des Inuits ou des Métis du Canada.</p> <p>Faites-vous partie des peuples autochtones du Canada?</p> <p align="center"> <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON </p>	<p>Faites-vous partie d'une minorité visible ?</p> <p align="center"> <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON </p>	<p>Faites-vous partie d'une minorité ethnique?</p> <p align="center"> <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON </p>

QUESTIONNAIRE D'IDENTIFICATION - ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI
dans le cadre de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*

CONFIDENTIEL LORSQUE REMPLI

PERSONNES HANDICAPÉES

La *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (L.R.Q., c. E-20.1, a. 1)* définit une « personne handicapée » comme suit :

« ...toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. »

Plus explicitement, une personne handicapée est une personne ayant :

- une **déficience** (soit une perte, une malformation ou une insuffisance d'un organe ou d'une structure, de naissance ou acquise au cours de la vie);
- entraînant une **incapacité** (soit une réduction de la capacité à fonctionner sur le plan intellectuel, psychologique, physiologique ou anatomique d'une façon ou dans des limites considérées comme normales);
- **significative** (dont le degré de sévérité et de gravité rend impossible la restauration à un niveau normal des capacités de la personne par l'utilisation d'une prothèse telle que des lunettes, des lentilles cornéennes ou d'une prothèse auditive ou encore d'une orthèse telle que des semelles ou des chaussures orthopédiques);
- et **persistante** (dont on ne peut prévoir la disparition);
- et qui est sujette à rencontrer des **obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes**.

À titre indicatif, voici quelques exemples de situations problématiques que les personnes qui ont des incapacités significatives et persistantes sont susceptibles de vivre dans le contexte d'un emploi (*veuillez noter toutefois que cette liste n'est pas exhaustive et qu'il ne s'agit pas de définitions légales*) :

- difficulté à se servir de leurs mains ou de leurs bras, par exemple, pour saisir ou utiliser une agrafeuse ou pour travailler au clavier;
- difficulté à se déplacer d'un local à un autre, à monter ou à descendre les escaliers, etc.;
- incapacité ou difficulté à voir, à l'exception du port de lunettes ou de lentilles cornéennes;
- incapacité ou difficulté à entendre;
- incapacité à parler ou difficulté à parler et à se faire comprendre;
- difficulté à conduire un véhicule non adapté;
- difficulté à fonctionner sur le plan mental ou intellectuel.

Compte tenu de ce qui précède, êtes-vous une personne handicapée?

OUI

NON

IDENTIFICATION QUESTIONNAIRE EQUAL ACCESS TO EMPLOYMENT

Under the Act respecting equal access to employment in public bodies

CONFIDENTIAL WHEN COMPLETED

The *Act respecting equal access to employment in public bodies* came into force on April 1, 2001. It is intended to ensure equal representation of the groups that frequently encounter discrimination in employment. It requires some public bodies to analyse their workforce and to determine, for each type of occupation, the number of persons who belong to each of the target groups, namely women, Indigenous peoples, visible minorities, ethnic minorities and, since December 17, 2005, handicapped persons.

The object of this questionnaire is to identify the persons in each target group to allow a subsequent check to be made to see if they are represented in sufficient proportions in the various occupations within the public body.

The information gathered during this identification process will be used only for the purposes of the Act, will remain strictly confidential and will be made available only to the persons responsible for applying the equal access to employment program.

The information will be used, more specifically, to implement measures, evaluate the progress made and report the representation of the target groups in our public body to the Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Women and handicapped persons may belong to more than one target group (for example: woman, handicapped and visible minority). However, the definition of Indigenous peoples, visible minorities and ethnic minorities are mutually exclusive, meaning that a single person may belong to only one of these three groups.

Persons who belong to none of the target groups must report this by entering "NO" as the answer for each group.

If you have any questions or comments, please contact Human Resources.

IDENTIFICATION QUESTIONNAIRE – EQUAL ACCESS TO EMPLOYMENT

Under the Act respecting equal access to employment in public bodies

CONFIDENTIAL WHEN COMPLETED

IDENTIFICATION	VISIBLE MINORITIES	ETHNIC MINORITIES
<p>Date: _____</p> <p>Name: _____</p> <p>Occupation: _____</p> <p>Employee #: _____</p> <p>Establishment: DAWSON COLLEGE</p> <p>Department/Service: _____</p> <p>Other division: _____</p>	<p>Members of visible minorities are persons, other than Indigenous peoples, who are non-white in colour/race.</p> <p>For instance, the following persons may be considered to belong to a visible minority within the meaning of the Act (<i>please note that this list is non-exhaustive</i>):</p>	<p>Members of ethnic minorities are persons, other than Indigenous peoples and members of visible minorities, whose mother tongue is neither French nor English.</p> <p>For the purposes of this questionnaire, your mother tongue is the language that you first learned in your childhood and that you must still understand to belong to an ethnic minority. In addition, that language must not be either French or English.</p>
<p style="text-align: center;">SEX</p>		
<p><input type="checkbox"/> Female <input type="checkbox"/> Male</p>		
<p style="text-align: center;">INDIGENOUS PEOPLES</p>		
<p>For the purposes of the Act, Indigenous peoples are Indians, Inuit or Métis of Canada.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Blacks (Africans, Haitians, Jamaicans, etc.);- South Asians (Bengalis, Tamils, Indians of India, etc.);- Chinese (from Hong Kong, China, Mongolia, etc.);- Koreans;- Japanese;- Southeast Asians (Vietnamese, Cambodians, Thais, Laotians, etc.);- Filipinos;- other Pacific Islanders- West Asians and Arabs (Armenians, Iranians, Lebanese, Moroccans, Egyptians, Turks, etc.);- Latin Americans (Brazilians, Colombians, Cubans, Peruvians, Guatemalans, etc.).	
<p style="text-align: center;">Do you belong to the Indigenous peoples of Canada?</p>	<p style="text-align: center;">Do you belong to a visible minority?</p>	<p>Here are some examples of mother tongues of persons who may be considered to belong to an ethnic minority within the meaning of the Act (<i>please note that this list is non-exhaustive</i>):</p> <ul style="list-style-type: none">- German;- Bulgarian;- Spanish;- Greek;- Hungarian;- Italian;- Polish;- Portuguese;- Romanian;- Russian;- Ukrainian.
<p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> YES <input type="checkbox"/> NO</p>	<p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> YES <input type="checkbox"/> NO</p>	<p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> YES <input type="checkbox"/> NO</p>

IDENTIFICATION QUESTIONNAIRE – EQUAL ACCESS TO EMPLOYMENT

Under the Act respecting equal access to employment in public bodies

CONFIDENTIAL WHEN COMPLETED

HANDICAPPED PERSONS

The Act to secure handicapped persons in the exercise of their rights with a view to achieving social, school and workplace integration (R.S.Q., c. E-20.1, section 1) defines a “handicapped person” as:

“... a person with a deficiency causing a significant and persistent disability, who is liable to encounter barriers in performing everyday activities.”

In other words, a handicapped person is a person:

- with a **deficiency** (the loss, malformation or insufficiency of an organ or bodily structure, present from birth or that occurs during the person’s lifetime)
- causing a **significant** (of a degree of severity or gravity that makes it impossible to restore the person’s capacities through the use of prostheses such as glasses, contact lenses, or hearing aids, or orthoses such as orthopaedic inserts or shoes)
- and **persistent** (not expected to disappear)
- **disability** (a reduced ability to function in intellectual, psychological, physiological or anatomical terms in a way or within limits considered to be normal)
- who is liable to encounter **barriers in performing everyday activities.**

For instance, the following examples illustrate situations in which persons who have significant and persistent disabilities may experience limitations in the workplace (*please note that this list is non-exhaustive and that the examples do not constitute legal definitions*):

- difficulty using hands or arms, for example, grasping or handling a stapler or using a keyboard;
- difficulty moving around from one office to another or up and down stairs, etc.;
- inability to see or difficulty seeing, excluding use of glasses or contact lenses;
- inability to hear or difficulty hearing;
- inability to speak or difficulty speaking and being understood;
- difficulty driving a non-adapted vehicle;
- difficulty functioning mentally or intellectually.

In light of the above, are you a handicapped person?

YES NO