

Mieux comprendre le processus d'auto- identification aux groupes visés par des programmes d'accès à l'égalité en emploi

Programmes d'obligation contractuelle pour les
entreprises privées (OBC/POC)

Si votre employeur vous demande de remplir ce questionnaire, c'est qu'il s'est engagé à mettre en place un programme d'accès à l'égalité en emploi et qu'il doit recueillir certaines informations pour sa mise en œuvre. L'objectif de ce programme est de corriger la situation des personnes faisant partie de groupes historiquement victimes de discrimination en emploi.

Section 1 – Foire aux questions sur le questionnaire d'auto-identification

1. Pourquoi m'auto-identifier?

- a. Pour assurer une représentation équitable des personnes issues de groupes victimes de discrimination en emploi dans tous les secteurs ou types d'emploi d'une organisation.
- b. Pour déterminer et supprimer certaines règles ou pratiques d'un système d'emploi potentiellement discriminatoires envers un des quatre groupes visés par ce programme.
- c. Pour obtenir une mesure de redressement visant à corriger les inégalités durant le processus d'embauche ou de promotion, si je possède les compétences et les qualités requises pour occuper un emploi.

2. Est-ce que le questionnaire est discriminatoire?

Non, le questionnaire d'auto-identification proposé par la Commission n'est pas discriminatoire.

3. Est-ce qu'un employeur peut m'obliger à m'auto-identifier?

Non, un employeur ne peut pas m'obliger à m'auto-identifier à un groupe visé par ce programme. L'auto-identification est un processus volontaire et les informations recueillies sont confidentielles.

4. Je ne suis pas à l'aise de m'auto-identifier. Que dois-je faire?

Je retourne le questionnaire à mon employeur, sans toutefois m'auto-identifier à un de ces groupes.

5. Qu'arrive-t-il si je choisis de ne pas m'auto-identifier à un groupe visé?

Je ne peux pas obtenir une mesure de redressement prévue au programme. Cependant, je pourrai m'auto-identifier à un autre moment en remplissant un nouveau questionnaire.

Section 2 – Définitions des quatre groupes visés par le programme d'obligation contractuelle

Femme

Une personne qui s'identifie comme femme.

Personne autochtone

Une personne autochtone est celle qui s'identifie comme appartenant à l'un de ces groupes, soit :

- les Premières Nations (avec ou sans statut);
- les Métis du Canada;
- les Inuit.

Minorité visible

Une personne est considérée comme appartenant à une minorité visible en raison de sa « race » ou de la couleur de sa peau.

Exemples :

- Personne des communautés noires;
- Personne asiatique (Chinois, Philippin, Japonais, Coréen; Birman, Cambodgien, Laotien, Thaïlandais, Vietnamien);
- Personne de l'Asie du Sud (Indien de l'Inde, Bangladais, Pakistanais, Indien de l'Est originaire de la Guyane, de la Trinité et de l'Afrique orientale);
- Personne de l'Asie de l'Ouest et Nord-Africaine (Arménien, Égyptien, Iranien, Libyen, Libanais, Marocain, Turc);
- Personne latino-américaine ou des Caraïbes;
- Personne née d'une union mixte (un parent ou les deux proviennent des groupes précédents).

Personne handicapée

Au Québec, une personne handicapée se définit comme suit¹ :

« ...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. »²

Ceci inclut les personnes:

- ayant un **trouble du spectre de l'autisme**³;
- ayant un **trouble de santé mentale** qui entraîne une **incapacité significative et persistante**;
- dont l'**incapacité est épisodique ou cyclique**.

Exemples d'incapacités pouvant occasionner des obstacles à une personne handicapée dans son environnement de travail :

- Difficulté à se servir de leurs mains ou de leurs bras, par exemple, pour travailler au clavier;
- Difficulté à se déplacer d'un local à un autre, à monter ou à descendre les escaliers;
- 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 communiquer ou à entrer en relation avec les autres;
- Difficulté à comprendre les consignes;
- Difficulté à mobiliser les ressources nécessaires pour apprendre et effectuer certaines tâches.

Une personne qui s'identifie comme femme et/ou comme personne handicapée peut s'identifier comme appartenant aussi à un autre groupe.

¹ La définition d'une personne handicapée est celle de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (chapitre E-20.1).

² Précisions sur les termes de la définition :

- Déficience : une atteinte anatomique, histologique ou physiologique d'un système organique.
- Incapacité : le degré de réduction d'une aptitude.
- Significative : le degré de sévérité ou de gravité suffisamment important pour ne pas retrouver ses capacités à voir, à entendre, à marcher, etc. malgré l'utilisation de prothèses ou d'orthèses.
- Persistante : dont on ne peut prévoir la disparition; ceci inclut les incapacités épisodiques ou cycliques.

³ Le trouble du spectre de l'autisme touche plusieurs aspects du développement d'une personne. Il influe sur sa capacité à communiquer et à entrer en relation avec les autres en plus de restreindre ses champs d'intérêt.

En savoir plus

Informations

- [Vidéo sur le processus d'auto-identification](#)
- [Page sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi \(PAÉE\)](#)
- [Page sur la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi \(LAÉE\)](#)

Nous joindre

Direction de l'accès à l'égalité et des services-conseils

Téléphone : 514 873-5146, poste 8260

Courriel : gestion-paee@cdpdj.qc.ca

Site : [Gestion PAÉE](#)

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

360, rue Saint-Jacques, 2e étage

Montréal (Québec) H2Y 1P5

Téléphone : 514 873-5146

Sans frais (partout au Québec) :

1 800 361-6477

www.cdpdj.qc.ca

La Commission est sur les réseaux sociaux

