

# ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

## Questionnaire pour l'identification des personnes des groupes visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi

### CONFIDENTIEL LORSQUE REMPLI

Polytechnique Montréal souscrit au principe d'égalité en emploi afin d'assurer une représentation adéquate des cinq (5) groupes suivants parmi son personnel : les femmes, les personnes appartenant aux minorités visibles, aux minorités ethniques, les Autochtones et les personnes en situation de handicap.

Le gouvernement fédéral a adopté la Loi sur l'équité en matière d'emploi pour faire en sorte que nul ne se voit refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et à cette fin, de corriger les désavantages subit dans le domaine de l'emploi. La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics, adoptée par l'Assemblée nationale le 1<sup>er</sup> décembre 2000 et entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2001, vise à favoriser une représentation équitable des groupes qui sont fréquemment victimes de discrimination en emploi. Elle oblige les 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.

Les données recueillies par ce questionnaire permettent d'avoir un portrait des employés de Polytechnique Montréal tout en assurant une représentation équitable des groupes visés et permettant d'évaluer l'efficacité des mesures mises en place en faveur de l'égalité de chances. Les renseignements recueillis sont strictement confidentiels et ne seront connus que par les personnes responsables de l'analyse de la représentation des groupes désignés du Service des ressources humaines.

À noter que seules les femmes et les personnes en situation de handicap peuvent faire partie de plus d'un groupe visé. Par ailleurs, les définitions pour Autochtones, les minorités visibles et 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 toute question, communiquez avec **le service des ressources humaines**  
au **poste 4734** ou par **courriel** à [srh@polymtl.ca](mailto:srh@polymtl.ca).

### IDENTIFICATION

<b>Nom :</b> _____	<b>Emploi :</b> _____	<b>Date :</b> _____
<b>P matricule :</b> _____	<b>Département / Service :</b> _____	<b>Sexe :</b> <input type="checkbox"/> Féminin <input type="checkbox"/> Masculin

SPECIMEN

## AUTOCHTONES

Selon les lois d'équité en emploi, les Autochtones sont réputés être des Indiens, des Inuits ou des Métis du Canada.

**Compte tenu de cette définition, faites-vous partie des peuples autochtones du Canada?**

OUI  NON

## MINORITÉS VISIBLES

Selon les lois, les membres des minorités visibles sont des personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de « race ou de couleur blanche ». Par exemple, on fait référence aux personnes de descendance ou d'origine africaine, haïtienne, chinoise, arabe, latino-américaine, etc.

**Faites-vous partie d'une minorité visible?**

OUI  NON

## MINORITÉS ETHNIQUES

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. Par exemple, on fait référence aux personnes de descendance ou d'origine allemande, grecque, italienne, hongroise, russe, etc.

**Faites-vous partie d'une minorité ethnique?**

OUI  NON

## PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

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 en situation de handicap » 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 en situation de handicap 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);
- 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);

Cette incapacité doit être :

- **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);

De plus cette personne doit être sujette à rencontrer **des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes**.

**Compte tenu de ce qui précède, vous considérez-vous comme étant une personne en situation de handicap?**

OUI  NON

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 :

- 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.