

Qu'est-ce que l'auto-identification?

C'est à propos de toi ! C'est un acte de vous identifier comme un type particulier de personne et un sentiment que vous partagez et comprenez les problèmes ou les expériences de quelqu'un d'autre. De plus, c'est l'occasion pour vous de vous identifier à l'un des groupes d'équité en matière d'emploi : les femmes, les peuples indigènes, les personnes handicapées et les personnes racialisées, afin de vous assurer que l'ISDE atteint une main-d'œuvre qui reflète la population qu'elle sert.

Qu'est-ce que l'équité en matière d'emploi et quelle est son utilité?

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a pour objectif de réaliser l'égalité en milieu de travail afin que nul ne se voie refuser des possibilités d'emploi ou des avantages pour des raisons indépendantes de ses capacités et, dans ce but, de redresser les situations dans lesquelles les femmes, les peuples indigènes, les personnes handicapées et les personnes racialisées sont désavantagées en donnant effet au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi signifie plus que traiter les gens de la même manière, mais qu'elle a également besoin de mesures spéciales et de l'accommodation des différences.

Quels sont les quatre groupes d'équité en emploi?

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* identifie les groupes suivants comme étant des groupes désignés d'équité en matière d'emploi :

- Femmes
- Peuples Indigènes: Les Indiens, les Inuits et les Métis.
- Personnes racialisées: les personnes, autres que les peuples Indigènes, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.
- Personnes handicapées: les personnes ayant une déficience physique, mentale, sensorielle, psychiatrique ou d'apprentissage à long terme ou récurrente et qui croient qu'elles pourraient être désavantagées dans leur emploi en raison de cette déficience.

Qui sont les peuples Indigènes?

Au titre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les peuples Indigènes constituent un des groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Ils sont définis comme « personnes qui sont des Indiens, des Inuits et des Métis ». De plus, selon le Secrétariat du Conseil du Trésor, Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada et Services aux Autochtones Canada, une personne indigène est un Indien de l'Amérique du Nord, un membre d'une Première Nation, un Métis ou un Inuit. Les Indiens d'Amérique du Nord ou les membres d'une Première Nation comprennent les Indiens inscrits, non-inscrits et couverts par traités.

Qui sont les personnes handicapées?

Êtes-vous une personne handicapée? Vous n'êtes peut-être pas certain si votre situation est considérée un handicap? Vous pouvez trouver la réponse [dans la loi](#). Le [questionnaire d'auto-évaluation](#) ne contient que quelques exemples, mais il en existe d'autres.

Selon la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, un « handicap » est un déficience notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, trouble d'apprentissage ou de la communication ou limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société.

Tableau 1 L'ancienne et nouvelle définition des handicaps

L'ancienne définition	Nouvelle définition
Cécité ou malvoyance (incapacité ou difficulté à voir)	Trouble de la vision : Nuit à la vue, notamment la cécité totale, la vue partielle et la distorsion visuelle.
Surdité ou malentendance (incapacité ou difficulté à entendre)	Trouble de l'audition : Nuit à la capacité d'entendre, notamment l'état de malentendant, la surdité ou la distorsion acoustique.
Mobilité (difficulté à se déplacer d'un local à l'autre, à monter ou à descendre les escaliers, etc.)	Problème de mobilité : Nuit à la capacité de bouger, rend notamment l'utilisation d'un fauteuil roulant ou d'une canne nécessaire, ou autres problèmes qui influent sur la mobilité.
Coordination ou dextérité (difficulté à se servir des mains ou bras, par exemple pour saisir ou utiliser une agrafeuse ou pour travailler au clavier)	Problème de flexibilité ou de dextérité : Nuit à la capacité de bouger les articulations ou d'effectuer des tâches motrices, en particulier avec les mains.
-	Problème de santé mentale : Influe sur la psychologie ou le comportement, comme l'anxiété, la dépression ou les troubles sociaux ou compulsifs, ou une phobie ou une maladie psychiatrique.
-	Trouble sensoriel ou lié à l'environnement : Nuit à la sensibilité à la lumière, aux sons ou à d'autres distractions, ainsi que les allergènes et autres sensibilités environnementales.
-	Maladie ou douleur chroniques : Nuit de façon régulière ou épisodique à la capacité de fonctionner en raison de migraines, de la maladie de Crohn, de colites et d'autres handicaps ou problèmes de santé.
-	Trouble cognitif : Nuit à la capacité d'effectuer des tâches qui nécessitent un fonctionnement exécutif, comme la planification et l'organisation, l'apprentissage de l'information, la communication et la mémoire, notamment l'autisme ou le syndrome d'Asperger, le

L'ancienne définition	Nouvelle définition
	trouble déficitaire de l'attention, et les difficultés d'apprentissage.
-	Handicap intellectuel : Nuit à la capacité d'apprendre et d'adapter le comportement à différentes situations.
Autre handicap (difficultés d'apprentissage ou de développement et tout autre type de handicap) Veuillez spécifier	Autre handicap : Veuillez spécifier
Élocution (incapacité à parler ou difficulté à parler et à se faire comprendre)	-

J'ai un handicap ou déficience invisible, puis-je tout de même m'identifier comme une personne handicapée?

Oui. En sélectionnant « Autre handicap » sur le formulaire d'auto-identification. Cette sélection comprend toutes les déficiences invisibles, c'est à dire les maladies ou les problèmes de santé qui ne sont habituellement pas visibles de l'extérieur. Voici quelques exemples : maladie mentale, trouble de l'anxiété, troubles d'apprentissage, spectre de l'autisme, trouble bipolaire, trouble obsessionnel compulsif, sensibilités à des parfums ou à des produits chimiques, microtraumatismes répétés, douleur chronique, fatigue chronique, étourdissements chroniques, troubles du sommeil, etc.

Qui sont les personnes racialisées?

Le terme « racialisé » désigne les « personnes, autres que les peuples indigènes, qui ne sont pas de race caucasienne ou qui ne sont pas de couleur blanche » (Statistique Canada, 2015).

C'est le terme utilisé dans la législation canadienne sur les droits de la personne et dans les catégories de données de Statistique Canada dans la variable des personnes racialisées comprend l'Asie du Sud, la Chine, le Noir, le Philippin, l'Amérique latine, l'Arabe, l'Asie du Sud-Est, l'Asie de l'Ouest, la Corée, le Japon, la « minorité visible, n.i.a- (n.i.a. indique « non inclus ailleurs » », « Minorités visibles multiples » et « Non minorité visible ».

La catégorie « Personnes racialisées, n.i.a. » comprend les personnes qui peuvent inclure des précisions inscrites telles que « Guyanais », « Antillais britannique », « Tibétain », « Polynésien », « îles du Pacifique ». La catégorie « Personnes racialisées multiples » comprendra les participants qui s'inscrivent à plus d'un groupe de personnes racialisées en cochant deux cercles ou plus, tels que « Noir » et « Sud-Asiatique ».

Statistique Canada dicte également que « dans la variable des personnes racialisées, les personnes qui se sont identifiées « Sud-Asiatique », « Chinois », « Noir », « Philippin », « Sud-Est asiatique », « Coréen » ou « Japonais », en combinaison avec « Blanc » ou une réponse écrite sont incluses dans le nombre de personnes racialisées pour le groupe de personnes racialisées spécifique. Par exemple, les répondants qui ont coché « Noir » et « Blanc » sont inclus dans le compte « Noir ». Les répondants qui ont coché « noir » ou « Malaisien » sont également inclus dans le compte « noir ».

Puis-je m'identifier comme appartenant à plus d'un groupe?

Oui. Dans certains cas, vous pouvez vous auto-identifier comme appartenant à plus d'un groupe désigné. Par exemple, si un parent est personne indigène selon la définition dans le questionnaire et que l'autre parent est une personne racialisée, l'employé pourrait s'auto-identifier en tant qu'indigène et racialisée.

Pourquoi devrais-je m'auto-identifier dans les sections A à C et pourquoi les informations sont-elles recueillies?

En bref - parce que votre point de vue compte! Lorsque vous choisissez de vous auto-identifier, vous :

- montrez la voie du changement
- faites une différence en partageant vos talents, idées et perspectives uniques et
- aidez à créer un ISDE diversifié et inclusif qui représente la population que nous servons.

Section A est obligatoire pour tous les employés, elle contient votre nom, CIDP et coordonnées.

Section B

En tant qu'individu, l'auto-identification et l'acceptation de partager vos informations pourraient signifier que vous êtes admissible à certaines possibilités de développement des talents. Elle peut également aider dans le cas d'accommodation, physiques ou autres.

L'auto-identification aidera également le Ministère à déterminer si notre diversité est représentative de la population que nous servons afin que nous puissions améliorer nos programmes et services; aider les dirigeants à identifier et à éliminer les obstacles à l'emploi pour les groupes d'équité en matière d'emploi; et comprendre l'impact positif que diverses perspectives ont sur l'ensemble de notre ministère.

Section C

Des occasions de contribuer à des changements positifs, des projets significatifs comme des événements de diversité, la conception de programmes, des plans et des stratégies pour améliorer la vie professionnelle des employés à ISDE, participer à des processus de dotation et groupes de discussions.

Au fur et à mesure qu'ISDE évolue, des opportunités de développement sont utilisées pour s'assurer que notre base diversifiée d'employés continue d'apprendre et d'avancer également, ex: l'Initiative de perfectionnement en leadership autochtones et le cours "Architecte en leadership".

Si je ne fais pas partie d'un groupe désigné, pourquoi devrais-je quand même remplir le formulaire d'identification personnelle?

La partie A est obligatoire pour tous les employés. Les parties B et C d'auto-identification sont volontaires. Toutefois, la participation de chaque employé est importante pour aider l'ISED à :

- Obtenir un portrait fidèle de son effectif afin de déterminer dans quelle mesure celui-ci est représentatif de la main-d'œuvre canadienne.
- Créer les bons programmes et initiatives, et
- Assurer une diversité de pensée ce qui nous permet d'être plus créatifs et innovants.

Les renseignements que je donne demeureront-ils confidentiels?

Oui. Les renseignements fournis par les employés sont protégés par la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et le *Code de confidentialité du Conseil du Trésor*. En outre, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* prévoit que les renseignements issus de l'auto-identification peuvent seulement servir à des fins d'équité en matière d'emploi. Avec votre permission, vos renseignements pourraient être utilisés pour vous inviter à participer à des activités liées à l'équité en matière d'emploi, comme des groupes de discussion ou des comités de sélection. Dans la partie C du formulaire d'auto-identification, vous pouvez choisir de consentir au partage de vos informations à des fins de ressources humaines. Cela comprend des recommandations pour la formation et les affectations de perfectionnement et, dans le cas des personnes handicapées, ce qui facilite une accommodation appropriée en milieu de travail.

Si l'information est confidentielle, pourquoi dois-je indiquer mon nom et mon numéro d'employé (CIDP)?

Nous devons non seulement établir la représentation actuelle au sein de l'effectif mais aussi en faire un suivi au fil du temps. Il est nécessaire d'établir des liens entre les données figurant dans les déclarations volontaires et celles concernant les groupes professionnels, les échelles de salaire, le personnel embauché, les promotions et les cessations d'emploi afin d'établir dans quelle mesure le Ministère et la fonction publique atteignent leurs objectifs en matière d'équité en emploi. Le CIDP est utilisé pour recueillir de l'information à partir du système MesRHGC. Les noms des personnes ne sont pas dévoilés aux membres de la direction ni aux gestionnaires. La direction ne reçoit que des renseignements statistiques.

Qui a accès aux renseignements relatifs à mon auto-identification?

Très peu de gens ont accès à vos renseignements d'auto-identification, puisqu'ils ne sont accessibles qu'à des fins d'équité en matière d'emploi, et pour assurer un effectif représentatif. Seule l'équipe de l'équité en matière d'emploi et l'équipe d'analyse de la main d'œuvre ont accès à votre information. Votre gestionnaire n'a pas accès à vos renseignements d'auto-identification, sauf si vous avez donné l'autorisation. Tout rapport sur le profil de l'effectif créé à l'aide de ces renseignements prendra la forme d'un sommaire statistique cumulatif qui ne révèle pas l'identité des personnes. Les représentations de moins de cinq personnes dans une équipe ou organisation ne sont pas incluses dans les rapports.

Devrais-je remplir un nouveau questionnaire même si j'en ai déjà rempli un dans un autre ministère?

Oui. Les données d'auto-identification ne circulent pas entre les ministères. Vous pouvez également décider de mettre à jour vos renseignements en tout temps.

Est-il vrai que l'auto-identification ne vise qu'à combler les lacunes au chapitre de la représentation et que, si les ministères n'ont aucune lacune à combler, ils arrêteront de prêter attention à l'équité en matière d'emploi?

C'est une perception erronée. L'information recueillie au moyen de l'auto-identification nous aide à planifier l'avenir, à surveiller les progrès réalisés et à prendre des mesures pour maintenir et/ou accroître notre représentation de la main-d'œuvre. Il nous permet de mieux servir une population diversifiée, de vous fournir de l'information et des ressources pour améliorer votre carrière si vous choisissez de vous identifier et d'accepter la section C.

Des mesures d'adaptation ont été prises pour moi dans mon lieu de travail, devrais-je continuer de me déclarer comme une personne handicapée?

Oui. On vous encourage à vous auto-identifier, même si des mesures d'adaptation ont été prises pour vous. Le processus d'adaptation et le processus d'auto-identification comme personne appartenant à un groupe désigné sont distincts. La [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#) nous interdit de vous compter parmi les personnes appartenant à des groupes désignés si vous ne vous êtes pas auto-identifié en remplissant le questionnaire. Veuillez noter que les mesures d'adaptation prises au travail ne sont pas toujours liées à un handicap.

J'ai déjà rempli le questionnaire et indiqué que je n'appartenais à aucun groupe visé par l'équité en matière d'emploi. Ma situation personnelle a maintenant changé; puis-je mettre à jour ou modifier mon statut?

Oui. Vous pouvez mettre à jour ou enregistrer des modifications à votre statut en tout temps, dans MesRHGC, ou en soumettant un nouveau questionnaire.

Quelqu'un d'autres peut-il m'identifier pour les besoins de l'équité en matière d'emploi?

Non. Vous avez la responsabilité de remplir un formulaire de déclaration volontaire et donc de vous auto-identifier. Il n'y a que vous qui puissiez-vous auto-identifier en tant que femme, personne indigène, personne racialisée ou personne handicapée.

En quoi "l'auto-déclaration" dans le cadre d'un processus de nomination se distingue-t-elle de "l'auto-identification"?

L'auto-déclaration est le processus par lequel les candidats fournissent volontairement de l'information liée à l'équité en matière d'emploi (EE) pendant le processus de nomination. Cette information est utilisée à des fins statistiques à l'égard des nominations et de la zone de sélection (dans le cas de processus où la sélection est limitée ou étendue afin d'inclure des groupes désignés).

L'auto-identification est le processus par lequel les employés fournissent volontairement de l'information liée à l'EE. La collecte des renseignements se fait généralement au moyen du questionnaire d'auto-identification et n'est aucunement liée au processus de nomination. Le Ministère peut utiliser les renseignements d'auto-déclaration fournis par des candidats et des employés externes à des fins d'auto-identification advenant leur nomination subséquente à la suite du processus de nomination dans le cadre duquel ils se sont auto-déclarés, s'ils ont donné leur consentement à cette utilisation.

Où les renseignements d'auto-déclaration et d'auto-identification sont-ils conservés?

Les renseignements tirés des auto-déclarations sont conservés dans les répertoires de postulants et le répertoire des présentations de la Commission de la fonction publique et dans les fichiers de renseignements personnels du ministère, comme les fichiers de dotation et MesRHGC. Quand les renseignements d'auto-déclaration sont utilisés à des fins d'auto-identification, ils sont conservés dans la Banque de données sur l'équité en emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor ou dans la banque de données sur l'EE de l'organisation.

Le Ministère doit-il respecter un certain quota?

Non. Le Ministère n'a pas de quota à respecter. Un tel système exigerait qu'un nombre précis d'employés occupe certains postes, peu importe leurs compétences et leurs qualifications. Le Ministère établit plutôt un objectif et un échéancier réalistes en fonction de divers facteurs, comme le roulement du personnel, le taux de croissance de l'effectif, la culture organisationnelle et le plan des activités, pour s'assurer que son effectif est représentatif de la population active canadienne.

Qu'est-ce qu'un écart de représentation ?

L'écart de représentation est la différence entre la disponibilité des groupes désignés au sein de la population active du Canada et la représentation des groupes désignés au sein de l'effectif du Ministère.

Quelle est la différence entre la diversité et l'équité en matière d'emploi?

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* établit les exigences minimales de la diversité et de l'inclusion basée sur les quatre groupes désignés : femmes, personnes indigènes, personnes racialisées et personnes handicapées. Basé sur ce principe, la diversité reconnaît et valorise de nombreux aspects et comportements qui font que nous sommes tous différents : le sexe, l'identité ou expression de genre, l'âge, la religion, l'orientation sexuelle, la race, l'état matrimonial et familial, le handicap, la région d'origine, le statut socioéconomique et les responsabilités au travail et dans la vie. La diversité et l'équité en matière d'emploi ne sont pas contradictoires mais complémentaires. Les deux sont conçues pour refléter la diversité de la société canadienne. Le but ultime de la diversité et de l'équité en matière d'emploi est d'arriver à un système d'emploi équitable et libre de pratiques discriminatoires.

Où puis-je obtenir des renseignements supplémentaires?

Pour obtenir plus de renseignements, vous pouvez communiquer avec le [Groupe de travail sur la diversité et l'inclusion](#).