

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

**Programme d'accès à l'égalité en emploi
dans les organismes
publics assujettis à la LAÉE**

Si votre employeur vous demande de remplir un questionnaire d'auto-identification, cela signifie qu'il est assujéti à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (LAÉE).

L'objectif de cette Loi est de corriger la situation des personnes faisant partie de groupes historiquement victimes de discrimination en emploi.

Elle permet aussi à votre employeur de s'assurer que ses politiques et ses processus d'embauche sont exempts de tout élément potentiellement discriminatoire envers ces groupes.

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 les cinq groupes visés par la Loi.
- 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 la Loi. 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 cinq groupes visés par la Loi

Femme

Une personne qui s'identifie comme femme.

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**;

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.

- 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 ou comme personne handicapée peut s'identifier comme appartenant aussi à un autre groupe, soit comme personne autochtone, minorité visible ou minorité ethnique.

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 »⁴ ou de la couleur de sa peau.

⁴ Cette définition fait référence à un construit social, qui renvoie à une catégorisation de la « race » pour désigner « les minorités issues, ou dont les ancêtres sont issus, de sociétés anciennement colonisées ou marquées par l'esclavage (Rapport de consultation sur le profilage racial et la discrimination systémique, p. 9). »

Ce sont des personnes qui, par ce processus de racisation, sont susceptibles de subir, dans les milieux de travail, le racisme, la discrimination fondée sur la « race », la couleur ou l'origine ethnique ainsi que le profilage racial.

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).

Minorité ethnique

Une personne est considérée comme appartenant à une minorité ethnique, si sa langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais, et qu'elle ne fait pas partie du groupe des personnes autochtones ou des minorités visibles. La langue maternelle correspond à celle qui a été apprise en premier lieu pendant l'enfance et qu'une personne doit encore comprendre pour faire partie d'une minorité ethnique.

Exemples :

- Personne italienne, portugaise, croate, serbe, grecque, espagnole;
- Personne allemande, hollandaise, danoise, norvégienne, suédoise, finlandaise;
- Personne polonaise, roumaine, bulgare, ukrainienne, russe, hongroise, moldave;
- Personne née d'une union mixte (un parent ou les deux proviennent des groupes précédents).

Section 3 – Autres renseignements utiles à l'employeur facilitant l'auto- identification

1. **Quelles sont les différences entre une personne handicapée et une personne en situation de handicap ?**

Au Québec, la définition d'une "personne en situation de handicap" inclut tout type d'incapacité, qu'elle soit légère, modérée, élevée ou très élevée. Il s'agit d'une interprétation très large et libérale du motif "handicap".

Tandis que la définition d'une "personne handicapée" insiste sur le caractère significatif et persistant de l'incapacité, elle regroupe majoritairement les personnes avec une incapacité moyenne ou élevée. Elle n'inclut habituellement pas les personnes avec une incapacité légère ou très élevée.

Dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité, nous utilisons uniquement la définition d'une personne handicapée. Car nous visons à faciliter l'embauche de ces personnes et leur intégration en emploi.

2. **Si le personnel hésite à s'auto-identifier, si le questionnaire est incomplet ou non rempli ou si le taux de réponse ou de retour du questionnaire est très faible, que doit faire l'employeur ?**

Tout d'abord, il est recommandé d'effectuer une seconde fois le processus d'auto-identification, en prenant bien soin d'informer et de sensibiliser le personnel sur les objectifs du programme et l'importance de s'auto-identifier.

Nous vous suggérons également de porter une attention particulière aux communications diffusées à l'ensemble du personnel liées au programme d'accès à l'égalité en emploi, et au processus d'auto-identification des membres des cinq groupes visés. L'expérience démontre qu'une personne qui ne connaît pas les avantages du programme hésite à s'auto-identifier.

La présence d'une personne-ressource disponible pour répondre aux éventuelles questions du personnel est fortement recommandée.

L'adoption d'un plan de communication lié au programme d'accès à l'égalité en emploi et son déroulement est aussi fortement recommandée afin de bien planifier la diffusion des messages et s'assurer qu'ils soient clairs et précis.

Un contrôle du processus de distribution et de retour du questionnaire d'auto-identification doivent être instaurés afin d'en évaluer l'efficacité.

Certains moments importants sont à privilégier pour administrer le questionnaire d'auto-identification, soit :

- Lors du dépôt de la candidature d'une personne postulant sur un poste vacant;
- Lors de l'embauche d'une nouvelle ou d'un nouveau membre du personnel;
- Lors de la mise à jour de l'analyse des effectifs à la fin de la période d'implantation du programme;
- Lors d'une mise à jour effectuée annuellement.

3. Si une personne change sa réponse (son appartenance à un groupe visé) lors de la mise à jour du questionnaire d'auto-identification, est-ce que l'employeur peut retenir l'ancienne réponse ?

L'employeur devrait toujours retenir la réponse la plus récente reçue de l'employé(e). La mise à jour du questionnaire d'auto-identification sert à signifier à l'employeur un changement lié à l'appartenance d'un(e) employé(e) à un groupe visé par la Loi. Si l'appartenance d'une personne n'est pas mentionnée, on ne peut en tenir compte.

Il est important d'énoncer clairement les instructions lors de la mise à jour du questionnaire. Plus les instructions seront précises, plus il sera facile d'interpréter les réponses obtenues.

Exemple : Une personne ne s'étant pas identifiée au groupe des personnes handicapées, mais qui, à la suite de la mise à jour des effectifs, s'identifie maintenant à ce groupe, l'employeur devrait considérer qu'elle fait désormais partie du groupe des personnes handicapées.

4. Que devrait faire l'employeur si un membre du personnel s'identifie comme une minorité ethnique et une minorité visible à la fois ? Peut-il prioriser un des choix ? Peut-il faire le choix final ?

La position de la Commission est claire à cet effet. C'est à l'employé(e) de choisir son appartenance à un groupe. L'employeur ne peut pas effectuer ce choix pour un membre du personnel.

Toutefois, l'employeur peut clarifier avec une personne sa compréhension de la définition d'une minorité visible ou d'une minorité ethnique et lui rappeler qu'elle doit effectuer un seul choix entre ces deux groupes.

Dans le cas où la personne refuse de modifier son questionnaire et qu'elle maintient ses deux choix, l'employeur ne pourra tenir compte de sa réponse lors de la transmission de ses résultats à la Commission.

5. Est-ce qu'un employeur peut modifier le questionnaire d'auto-identification proposé par la Commission ou utiliser un autre questionnaire plus personnalisé ?

Nous recommandons à tous les employeurs d'utiliser le questionnaire d'auto-identification de la Commission ainsi que le guide explicatif et la vidéo sur l'auto-identification disponible sur le site web de la commission. Ces outils sont conformes et exempts de tout élément potentiellement discriminatoire envers les membres des groupes visés.

Notons qu'il est effectivement possible de modifier le questionnaire d'auto-identification ou d'utiliser un autre questionnaire personnalisé. Toutefois, la Commission ne pourra en garantir le contenu, ni soutenir les ajouts ou modifications en cas de contestation.

6. Est-ce que le questionnaire d'auto-identification peut contenir des questions supplémentaires pour répondre aux objectifs du programme Équité Diversité et Inclusion (EDI) ou autres éléments recherchés par l'employeur ?

Le questionnaire d'auto-identification doit contenir uniquement des questions relatives à l'application d'un programme d'accès à l'égalité en emploi. Il n'est donc pas possible d'ajouter des questions supplémentaires pour répondre aux objectifs d'un autre programme.

7. Est-ce possible d'ajouter le groupe LGBTQ au questionnaire d'auto-identification ?

Comme le groupe LGBTQ ne fait pas partie des groupes visés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, il ne peut être ajouté au questionnaire d'auto-identification.

8. Est-il possible d'utiliser des sous-groupes à l'intérieur des groupes visés par la Loi ?

Seulement cinq groupes sont visés par la Loi. Tant que la loi ne sera pas modifiée afin d'inclure d'autres groupes, l'employeur ne peut pas ajouter de groupes ou de sous-groupes dans le cadre de ce programme.

9. La Commission collecte des données genrées pour chaque groupe visé. Comment les résultats seront-ils interprétés ? Est-ce que cela apporte une complexité pour l'organisation ?

La collecte de données intersectionnelles n'apporte pas de complexité supplémentaire pour l'organisation. Au contraire, cela permet à la Commission de mieux identifier la représentation des femmes et des hommes chez certains groupes, de cibler adéquatement les objectifs à atteindre et recommander les actions requises afin d'assurer l'égalité en emploi du personnel dans tout type ou regroupement d'emploi.

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

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

