



## Sondage de déclaration volontaire sur l'équité en matière d'emploi des SBMFC

***Soyez compté. Soyez fier.***

### **INSTRUCTIONS**

- Le sondage de déclaration volontaire permet aux employés de déclarer leur appartenance à l'un ou à plusieurs des groupes désignés, d'après leur compréhension des définitions.
- Le sondage vise à recueillir des renseignements sur la composition de notre effectif afin de satisfaire aux exigences de la législation sur l'équité en matière d'emploi. Les résultats permettront à l'organisation de planifier des initiatives d'équité en matière d'emploi, de les mettre en œuvre et d'en faire rapport.
- Bien que vous répondiez volontairement aux questions, vous devez remplir le sondage, peu importe la date à laquelle vous l'avez rempli la dernière fois. Chaque question comporte l'option « préfère ne pas répondre ».
- Si vous désirez plus de précisions ou si vous avez besoin d'aide pour remplir ce sondage, veuillez communiquer avec votre bureau des ressources humaines.
- Vous pouvez déclarer appartenir au groupe des autochtones et au groupe des membres des minorités visibles seulement si vous êtes d'ascendance mixte, c'est-à-dire si vous avez un parent autochtone et un parent faisant partie d'une minorité visible.

### **Les groupes désignés**

**Femme** : membre d'un groupe désigné en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

**Autochtones** : Les Indiens, les Inuit et les Métis

**Minorités visibles** : Font partie des minorités visibles les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.

**Personnes handicapées** : Les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et :

- a) soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi;
- b) soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience.

La présente définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.

Pour de plus amples renseignements sur les groupes désignés, veuillez consulter l'Annexe A.



# Sondage de déclaration volontaire sur l'équité en matière d'emploi des SBMFC

***Soyez compté. Soyez fier.***

PROTÉGÉ B (Une fois rempli)

## SONDAGE DE DÉCLARATION VOLONTAIRE

Nom de famille : \_\_\_\_\_ Numéro d'employé : \_\_\_\_\_

Prénom usuel et initiale : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

Base/Escadre/Unité : \_\_\_\_\_ Signature : \_\_\_\_\_

### Femme

Déclarez-vous que vous êtes une femme?

Oui

Non

Préfère ne pas répondre

### Autochtone

Déclarez-vous que vous êtes autochtone?

Oui

Non

Préfère ne pas répondre

### Personne faisant partie d'une minorité visible

Déclarez-vous que vous faites partie d'une minorité visible?

Oui

Non

Préfère ne pas répondre

### Personne handicapée

Déclarez-vous que vous êtes une personne handicapée?

Oui

Non

Préfère ne pas répondre

Je reconnais et je comprends qu'en soumettant ce sondage, mes renseignements seront utilisés aux fins de collecte de données et de mise en œuvre d'initiatives d'équité en matière d'emploi.

### Avis de confidentialité

Les renseignements personnels sont recueillis par le Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes conformément au décret C.P. 1978-2495, à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les renseignements recueillis sont confidentiels et ne seront utilisés ou communiqués à d'autres personnes au sein de l'organisation de l'employeur qu'aux seules fins de permettre à ce dernier de remplir ses obligations dans le cadre de la *Loi*.

Si vous avez besoin de précisions au sujet de cet énoncé, veuillez communiquer avec notre coordonnateur de la protection des renseignements personnels à [ATIP.AIPRP@sbfmc.com](mailto:ATIP.AIPRP@sbfmc.com). Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, veuillez consulter le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada.

**Veillez remettre le formulaire à votre bureau des ressources humaines.**



## Sondage de déclaration volontaire sur l'équité en matière d'emploi des SBMFC

***Soyez compté. Soyez fier.***

### Annexe A

#### Autochtone

Une personne faisant partie du groupe des Indiens de l'Amérique du Nord ou d'une Première nation, ou qui est Métis ou Inuit. Les termes « Indiens de l'Amérique du Nord » et « Première nation » signifient les Indiens inscrits, les Indiens non inscrits et les Indiens couverts par traités.

#### Personne faisant partie d'une minorité visible

Au Canada, une personne, autre qu'une personne autochtone, qui n'est pas de race blanche ou de couleur blanche, peu importe le lieu de sa naissance ou sa citoyenneté. Voici des exemples de groupes de minorité visible :

- Noirs
- Chinois
- Philippins
- Japonais
- Coréens
- Latino-Américains non blancs (Amérindiens de l'Amérique centrale et de l'Amérique du Sud, etc.)
- Habitants non blancs de l'Asie occidentale, Nord-Africains ou Arabes (Égyptiens, Libyens, Iraniens, etc.)
- Personnes d'origine mixte (dont l'un des parents fait partie d'une minorité visible)
- Asiatiques du Sud et Indiens de l'Est (Indiens de l'Inde, Bangladais, Pakistanais, Indiens de l'Est originaires de la Guyane, de Trinité, de l'Afrique orientale, etc.)
- Asiatiques du Sud-Est (Birmans, Cambodgiens, Laotiens, Thaïlandais, Vietnamiens, etc.)

#### Personne handicapée

Une personne qui a une déficience durable ou récurrente soit de ses capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage, et qui considère avoir des aptitudes réduites pour exercer un emploi ou pense qu'elle risque d'être classée dans cette catégorie par son employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience. Ce groupe comprend également la personne dont les limitations fonctionnelles liées à sa déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour son emploi ou dans son lieu de travail. Une déficience peut être visible ou invisible. Voici des exemples :

- **Coordination ou dextérité** (difficulté à se servir des mains ou des bras, par exemple pour saisir des objets ou pour utiliser un clavier, etc.)
- **Mobilité** (difficulté à se déplacer d'un local à l'autre ou à monter et à descendre les escaliers, etc.)
- **Cécité ou malvoyance** (incapacité ou difficulté à voir – si vous voyez bien avec des lunettes ou des lentilles cornéennes, vous ne souffrez pas d'une déficience.)
- **Surdité ou malentendance** (incapacité ou difficulté à entendre)
- **Troubles de la parole** (aphasie, etc.)
- **Déficience physique non visible** (diabète, épilepsie, etc.)
- **Autre déficience** (syndrome de stress post-traumatique [SSPT], difficulté d'apprentissage comme la dyslexie, déficience développementale et tout autre type de déficience, trouble anxieux, dépression, etc.)